

SkL

MAGASIN FRA SKATTEETATENS
LANDSFORBUND - 2025

-MAGASINET

–Uavhengigheten
er vår styrke

SIDE 11

«Skatt som
bare skjer»

– Skattedirektør Nina Schanke
Funnemark ser for seg en
usynlig skatteprosess, mer KI og
mer automatisering. SIDE 6

SkL -MAGASINET

MAGASIN FRA
SKATTEETATENS
LANDSFORBUND



7

“Skatt bare skjer”



10

Politiske ambisjoner kan bekjempe skattetriksing og hemmelighold



18

Engasjement, faglig påfyll og fellesskap i Krakow



38

Klarspråk – fra språkvask til språkkultur

Innhold

- 6 “SKATT BARE SKJER”
- 10 POLITISKE AMBISJONER KAN BEKJEMPE
SKATTETRIKSING OG HEMMELIGHOLD
- 12 STYRKET INNSATS MOT ØKONOMISK KRIMINALITET
- 14 TI ÅR MED A-KRIM-SAMARBEID
- 16 DIGITALE LOMMEBØKER
- 18 FELLESSKAP I KRAKOW
- 20 VÅR PSYKISKE HELSE SKAL IVARETAS, OGSÅ PÅ JOBB
- 21 VIKTIGE MØTEPLASSER
- 22 HAR DU KONTROLL PÅ KI?
- 24 UAVHENGIGHETEN ER VÅR STYRKE
- 28 BLI BEDRE KJENT MED SKL UNG
- 30 2026 – ET SKJEBNEÅR PÅ TARIFF-FRONTEN
- 31 HVEM SNAKKER DU MED OM JOBBGREIER?
- 32 SENIORPOLITIKK I SKATTEETATEN - ET SKRÅBLIKK
- 34 FREMTIDENS INNKREVIING
- 36 NYE DIVISJON INNKREVIING
- 38 KLARSPRÅK - FRA SPRÅKVASK TIL SPRÅKKULTUR
- 40 SKL PEKER UT KURSEN MOT 2028

Redaktørens nye hjørne

Vi er stolte over å kunne presentere SkL-Magasinet!

Den faste utgivelsen av SkL-Nytt som sto mange nært er avsluttet, men vi ønsket ikke å gi helt slipp. Det ble planlagt å trykke opp en og annen publikasjon i fremtiden, og her er vi, klare til å dele innsikt og historier fra etaten.

Vi har vært mange som har bidratt til dette magasinet. Undertegnede, sammen med nestleder for Ung-Utvalget og de hovedtillitsvalgte i hver divisjon, har jobbet for å fylle sidene med aktuelt og inspirerende stoff for deg!

Mange hadde et kjært forhold til tidligere SkL-Nytt, hvor redaksjonen som sto bak bladet har satt et tydelig preg på SkL gjennom sitt engasjement. I artikkelen Redaktørens siste hjørne, beskrev redaktør Britt Elin hvor viktig bladet har vært, en arv vi tar med oss videre i en ny og spennende form.

I SkL-Magasinet kan du blant annet lese om kampen mot skatteunndragelser, lære om digital lommebok, Skatteetatens arbeid med KI og bli med tilbake til en minnerik SkL-Ung konferanse.

God lesing

Jeanette Hansen



Omorganiseringen vil gjøre etaten bedre rustet for fremtiden

2025 HAR VÆRT PREGET AV ET KOMPLISERT LØNNSOPPGJØR MED TRE ULIKE RESULTATER, USIKKERHET RUNDT «FREMTIDENS INNKREVIING» OG EN KREVENDE OU-PROSESS. TIL TROSS FOR UTFORDRINGENE HAR SKL HATT KONTROLL, OG VI SER NÅ FREM MOT EN OMORGANISERING SOM KAN STYRKE ETATEN OG GJØRE OSS BEDRE RUSTET FOR FREMTIDEN.

Det er lenge siden jeg har skrevet en leder, og det er mye jeg kunne tatt opp. Likevel er det lite som har preget året mer enn lønnsoppgjøret – selv om det «bare» var et mellomoppgjør. Det som gjorde det spesielt komplisert, var resultatet: tre forskjellige utfall – ett for YS, ett for LO og ett for Unio/Akademikerne. Dette har skapt mye forvirring, både blant ansatte i etaten, våre medlemmer og tilsynelatende også hos arbeidsgiver.

I SkL har vi likevel hatt kontroll. Vi har hele tiden visst hva resultatet betyr, og hva vi må gjøre – både i 2025 og i 2026. Vi har forklart, skrevet og snakket godt om dette, men ser at informasjonen ikke alltid når frem eller blir lest i stor nok grad. Enten det er via videoer, informasjonsmailer, Viva eller hjemmesiden, er det for mange som ikke får det med seg. Konsekvensen er at «sannheten» om oppgjøret for mange kommer fra kollegaer – ofte fra andre fagforeninger – og da gjerne i feil versjon. Derfor setter jeg stor pris på alle som ringer eller sender e-post for å få avklart hva som faktisk gjelder. Det er langt å foretrekke fremfor de få som melder seg ut uten å vite hva resultatet egentlig innebærer.

Også «Fremtidens innkreving» og OU-prosessen på Brukerdialog/Innsats har preget dette året. For Innkreving trer ny lov i kraft ved nyttår. Det er interessant i seg selv, men det mest utfordrende er hvordan vi

skal jobbe videre med knappe ressurser, i to systemer parallelt – både gammelt og nytt lovverk – og samtidig realisere ytterligere gevinster. Skatteetaten er vant til å levere på dette, men vi vet at det blir krevende.

Når det gjelder OU-prosessen, er forhandlingene gjennomført og personalløpet satt i gang. Dette har vært en spesiell sak: en delvis omorganisering hvor ikke alt ligger på bordet. Det gjør prosessen litt mangelfull, og enkelte områder vi gjerne skulle tatt tak i, er ikke med. Det var ulike alternativer for organisering av oppgavene, med fordeler og ulemper på begge sider. Det fantes ingen 100 prosent fullgod løsning, men hensynet til stabil og sikker produksjon veide tyngst for den løsningen vi endte opp med.

Det vi først og fremst savner, er gode diskusjoner om fremtidens kontrollarbeid og Skattekrimområdet. Samtidig har vi forhåpentligvis bidratt til en god løsning for etatens førstelinje. Mye positivt har skjedd i 2025, og vi tror omorganiseringen vil bygge videre på dette og gjøre oss enda bedre rustet fremover.



IVAR SØMHOVD

VERV OG VINN!

■ 500,- RETT PÅ KONTO ■ 1000,- FRA SKL

■ VÆR MED I TREKNING AV ÅRLIG GAVEKORT PÅ 5000,-

VERVEPREMIER:

- 500,- rett inn på konto fra Delta!
- Du får gavekort fra SkL på 1000,- for hvert nytt medlem du verver!
- De som verver flest medlemmer til SkL i løpet av et kalenderår er i tillegg med i trekningen av et Gavekort på 5000,-

Innmelding på **SkL.no**

Lykke til med vervingen!

SkL



«Skatt bare skjer»

SkL møtte skattedirektør Nina Schanke Funnemark til en prat om hennes visjoner for fremtidens skatteetat: En usynlig skatteprosess, mer automatisering, mer KI – og et sterkere samarbeid, både internasjonalt og med fagforeningene.

DU HAR VÆRT SKATTEDIREKTØR SIDEN 2020. HVORDAN VIL DU BESKRIVE UTVIKLINGEN I SKATTEETATEN SIDEN DU STARTET I JOBBEN?

- Det er en glede å lede denne etaten! Det viktigste er at vi jevnt over har levert godt, og at vi fortsatt gjør det, for å løse oppdraget med å finansiere velferdsstaten. For meg personlig er kanskje nettopp oppdraget vi har med å bidra til finansieringen av velferdsstaten gjennom et effektivt og tillitsbasert skattesystem det mest givende og meningsfylte i rollen som skattedirektør. Dette hadde vi ikke klart uten medarbeidere som er vant til å takle endring, for samfunnsutviklingen har gått i et rivende tempo i disse årene – fra pandemi og hjemmekontor da jeg tiltrådte, til bruken av kunstig intelligens på stadig nye områder.

HVA VIL DU TREKKE FREM SOM DE STØRSTE MILEPÆLENE PÅ DETTE OMRÅDET?

- Spesielt den nye skattemeldingen har vært et viktig digitaliseringssteg for etaten. - Den har gjort det enklere og mer intuitivt for både innbyggere og næringsliv å håndtere skatt. I tillegg har moderniseringen av folkeregisteret vært et skikkelig løft som gir bedre datakvalitet og styrker samhandlingen med andre offentlige aktører. Vi utvikler oss også i retning av å jobbe mer produktorientert og systematisk for å skape helhetlige brukeropplevelser.

HVILKE ENDRINGER I SKATTEETATEN SER DU FOR DEG DE NESTE FEM TIL TI ÅRENE?

- Jeg tror og håper vi vil bli enda mer brukerorientert i tankesettet og arbeidsmetodene våre, og enda mer data-drevet og automatisert. I tillegg skal vi styrke innsatsen på kontroll ytterligere slik at vi hindrer skatteunndragelser og økonomisk kriminalitet. Skatteetaten er fra før av god på samarbeid med andre aktører. Og dette vil bare bli viktigere og viktigere i årene som kommer – både nasjonalt og internasjonalt. For innbyggerne og næringslivet håper jeg at skatt vil oppleves mer som at det «bare skjer».

DU HAR OMTALT «AT SKATT BARE SKJER» SOM EN VISJON. KAN DU UTDYPE HVA DET BETYR I PRAKSIS?

- Denne visjonen handler om at skatteprosessen skal være så enkel og integrert i folks liv at de knapt merker den. Det krever gode digitale løsninger, høy datakvalitet og effektiv informasjonsflyt – både nasjonalt og mellom land. Så må vi ikke glemme at dette må gjøres på en måte som gjør at folk fortsatt er bevisst sitt ansvar for å betale riktig skatt.

SKATTEETATEN SATSER STORT PÅ DIGITALISERING OG BRUK AV KUNSTIG INTELLIGENS. HVILKE KONKRETE GEVINSTER SER DU FOR DEG AT DETTE VIL GI, BÅDE FOR ETATEN OG FOR INNBYGGERNE?

- For innbyggerne og næringslivet betyr digitalisering i stort enklere tjenester og færre feil. Norges største digitaliseringsprosjekt, Fremtidens innkreving, har allerede begynt å gi gevinster til innbyggerne og Skatteetaten, og kommer til å fortsette å gi det de neste årene. Den nye skattemeldingen sparer samfunnet 800 millioner årlig, og våre prosjekter har samlet årlige gevinster på 5 milliarder kroner. Kunstig intelligens har vi brukt i mange år, og vi ser allerede stor effektivisering fra maskinlæring, for eksempel fradragsmodellen og sekundærboligmodellen.



HVA MED GENERATIV KI, ALTSÅ NÅR KI BLIR BRUKT TIL SELV Å SKAPE NYTT INNHOLD?

- Generativ KI gir oss mange nye muligheter, og særlig som støtte i arbeidet vårt. Det kan forenkle saksbehandlingen og skape mer tid til å gå inn i krevende saker og raskere behandle de ukompliserte. I høst kommer vi til å rulle ut et eget støtteverktøy for alle medarbeidere i Skatteetaten. Der tilbyr vi ikke bare opplæring, men vil også at ansatte selv tar verktøy i bruk og finner ut hvordan KI kan hjelpe dem i oppgavene.

NÅR VI NÅ SNAKKER OM KI, HVORDAN BALANSERES BEHOVET FOR AUTOMATISERING MED HENSYNET TIL PERSONVERN OG RETTSSIKKERHET?

- Skatteetaten etablerte tidlig en egen policy for ansvarlig bruk av KI. Her har vi nedfelt prinsipper for ansvarlighet, åpenhet og rettferdighet, og vi har et eget råd for ansvarlig KI som følger opp dette i praksis. I tillegg har vi styrket vår kompetanse og kapasitet på personvern vurderinger og utarbeidet gode rutiner for avklaringer. Det er med glede jeg ser at tverrfaglig samarbeid mellom analytikere, IT-medarbeidere og jurister på dette området gir resultater. Personvern og rettssikkerhet er ikke til hinder for – de er forutsetninger for tillit og bærekraftig utvikling.

DU BLE NYLIG UTNEVNT TIL NESTLEDER I OECD'S FORUM ON TAX ADMINISTRATION. HVILKEN BETYDNING HAR DETTE FOR SKATTEETATEN OG NORGE?

- Rollen som FTA Vice Chair er en anerkjennelse av Norges bidrag til internasjonalt skattesamarbeid. Den gir oss mulighet til å påvirke utviklingen av globale løsninger, særlig innen digital transformasjon og informasjonsutveksling. Det styrker vår posisjon og gir verdifull innsikt. Godt internasjonalt samarbeid har aldri vært viktigere for å løse samfunnsoppdraget vårt på en god måte.

HVILKE ERFARINGER FRA INTERNASJONALT SAMARBEID MENER DU KAN STYRKE SKATTEETATENS ARBEID NASJONALT?

- Verden har aldri vært mer sammenvevd, og penger forholder seg ikke til landegrenser. Gjennom samarbeid med andre land lærer vi hvordan ulike skattesystemer fungerer, og får nye perspektiver på våre egne løsninger. Det gir oss bedre forståelse, styrker kompetansen og bidrar til innovasjon – både teknologisk og organisatorisk. Kort sagt: Bedre informasjonsdeling over landegrensene gjør det lettere å sørge for at brukerne våre kan gjøre rett, og at det blir vanskeligere å gjøre feil.

SKATTEETATEN HAR EN STRATEGI OM BEDRE LØSNINGER GJENNOM MEDVIRKNING. HVA VIL DU SI TIL SKATTE-ETATENS ANSATTE OM DERES ROLLE I Å REALISERE DENNE STRATEGIEN?

- Strategien gir oss en felles retning. Den er ikke noe som skjer bare på toppen – den må realiseres gjennom hver enkelt medarbeider. Min jobb er å tilrettelegge så godt som mulig for den enkeltes innsats og kompetanse kan bidra til at vi møter strategien vår.

HVORDAN JOBBER DU FOR Å SIKRE GOD DIALOG OG MEDVIRKNING FRA FAGFORENINGENE, SOM SKL, I UTVIKLINGEN AV ETATEN?

- Min erfaring er at medvirkning gir bedre løsninger. God kontakt og et godt samarbeid med SkL og de andre fagforeningene er viktig for at vi bevarer et godt arbeidsmiljø, og det er viktig for at vi alle drar i samme retning og mot de samme målene. Vi har en god og løpende dialog, faste møtearenaer og vi etterstreber å involvere fagforeningene så tidlig som mulig i endringsprosesser.

HVA MOTIVERER DEG I JOBBEN SOM SKATTEDIREKTØR – OG HVA ER MEST KREVENDE?

- Å få bidra til et velfungerende samfunn gjennom et rettferdig og effektivt skattesystem. Personlig er jeg oppriktig engasjert i skattefaget. Det som motiverer meg mest er å jobbe med dyktige mennesker, og av å se hvordan vi sammen skaper verdi for innbyggerne og næringslivet. Det mest krevende er – hver dag - å lande rett balanse mellom behovet for å møte endringstakten i samfunnet, med behovet for trygg og ansvarlig forvaltning.

HVIS DU SER TILBAKE OM TI ÅR – HVA HÅPER DU Å HA OPPNÅDD SOM LEDER FOR SKATTEETATEN?

- Først vil jeg si at det har vært utrolig givende å se hvordan etaten har utviklet seg – både teknologisk og organisatorisk - takket være løsningsorienterte og kloke medarbeidere. Om ti år håper jeg å ha bidratt enda mer til at Skatteetaten er en moderne, brukerorientert og datadrevet etat med høy tillit i samfunnet, og med medarbeidere som har det bra på jobb.

TEKST: TRUDE HÅLAND GARNES
BILDE: ANDREAS AGASØSTER VATNØY



HOLD AV DATOEN 11.–12. NOVEMBER 2026!

Igjen samler vi medlemmer fra hele landet til **SkL-konferanse**. To dager med inspirerende foredragsholdere og gode møter med kolleger og venner. Sett av datoen allerede nå – vi gleder oss til å se deg der!

1 TIME GRATIS JURIDISK HJELP

MEDLEMSPRIS NÅR DU TRENGER MER

Har du spørsmål om arv, kontrakter, eller behov for annen juridisk bistand, kan du nå få hjelp av Legal24 Advokatfirma.

Som medlem i SkL får du en rabattert timepris, og yrkesaktive medlemmer får den første timen dekket av SkL. Juridiske spørsmål du måtte ha som ansatt i Skatteetaten, hjelper SkL deg med som før.

SLIK GJØR DU DET:

1: Ring 21 51 98 30

2: Tastevalg 3

3: Oppgi forbund og hvor du jobber



Gjensidige

YS Livsforsikring – sikrer dem du er glad i

Livsforsikring

Som medlem i Skatteetatens Landsforbund, får du YS Livsforsikring til en veldig god pris. Samboeren, eller ektefellen din, kan kjøpe forsikringen til samme gode pris. Forsikringen varer til du er 75 år.

Sjekk pris og kjøp på gjensidige.no/ys



Politiske ambisjoner kan bekjempe skattetriksing og hemmelighold

VERDEN TAPER RUNDT **5000 MILLIARDER KRONER** TIL STORE SELSKAPERS SKATTETRIKSING OG RIKE INDIVIDERS SKATTEUNNDRAGELSE, HVERT ÅR. DENNE SUMMEN TILSVARER OMTRENT ET KVART OLJE-FOND AV MIDLER SOM SKULLE HA TILFALT FELLESKAPET I DE LANDENE DER SKATTEN BLE BORTE.

Utviklingsland taper relativt mest, samtidig som bistands-nivået i verden er på vei ned. Der kunne pengene som i dag tapes, blitt brukt til å doble budsjetter til helse eller utdanning, og redusert behovet for overføringer fra andre land. *En ny rapport fra Oxfam* viser at de fire rikeste personene i Afrika har høyere formue enn den fattigste halvdelen av kontinentets befolkning. De rikeste 5 prosentene har dobbelt så mye formue som de fattigste 95 prosentene.

Men også i resten av verden skaper skattetriksing og hemmelighold store problemer. Tapte skatteinntekter legger et enormt press på velferdsstater. Skjevheter i skattesystemet favoriserer de aller rikeste, og gir dem mer makt. For eksempel, ved å utnytte smutthull i nasjonale skattesystemer eller skjule eiendeler via skatteparadis, kan de rikeste redusere skatteforpliktelsene sine betydelig. Selv det norske skattesystemet er på ingen måte perfekt. På

grunn av et hull i utflytningsskatten, som siden har blitt tettet, kunne Kjell Inge Røkke unngå 10 milliarder kroner i skatt på kapitalinntekt ved å flytte til Sveits. Hadde disse pengene gått inn i statskassen istedenfor, kunne summen for eksempel dekket gratis barnehage til alle barn i drøye to år.

Fortsatt er det mulig å utsette den norske utbytteskatten i evig tid, hvis en holder pengene i et holdingselskap. Siden vi ikke har en arveskatt i Norge, kan disse ubeskattede inntektene hope seg opp hos enkeltfamilier.

Skattetriksingen påvirker også økonomien i det brede. Her i Norge taper små, lokale bedrifter i møte med multinasjonale konserner, som i skjul kan strukturere skatteforpliktelser bort fra der arbeid skjer og verdier skapes. Dette gjør de på komplekst vis, ved å flytte inntekter og kostnader rundt i konsernet på tvers av landegrenser, slik at overskuddet havner i skatteparadis.



I Tax Justice Norges rapport fra 2021, Vindkraftens skyggesider, fant vi at store deler av norsk vindkraft var eid eller finansiert fra skatteparadis. I mange tilfeller kunne vi dermed ikke vite hvem som eide selskapene eller hvor pengene gikk. Samtidig fant vi at det var høy risiko for overskuddsflytting i sektoren. Dette reiser viktige spørsmål: Legger vi til rette for en grønn omstilling hvor vilkårene er så gunstige for enkelt-selskaper at vi aldri vil kunne skatlegge dem? Kan vi leve av dette etter olja, eller risikerer vi at de lever av oss?

Hemmeligholdet i selskapsstrukturer gjør det også vanskelig for ansatte og fagforeninger å vurdere om lønnsforhandlinger skjer på et riktig grunnlag. Dette undergraver arbeidernes rettigheter og svekker lønnsdannelsen.

Mangelen på åpenhet har også ringvirkninger for nasjonal sikkerhet. PST, E-tjenesten og NSM advarer om at skjult eierskap utgjør en betydelig trussel.

Dagens Næringsliv har vist at 10.000 norske eiendommer, inkludert kritisk infrastruktur, har skjulte eiere i skatte-paradis. Sanksjoner mot russiske oligarkar kan ikke håndheves når vi har dårlig oversikt over hvem som eier hva. Samtidig sier Riksrevisjonen, Økokrim, Skatteetaten, Eiendom Norge og DNB at prioriteringer, kapasitet og verktøy for å avdekke skjult eierskap og kriminalitet mangler. På tross av ambisjoner om å lede an i internasjonale prosesser om åpenhet, sakker Norge akterut i arbeidet mot hvitvasking, sanksjonsbrudd og økonomisk kriminalitet.

LØSNINGER

• Tax Justice Norge jobber for å motvirke disse dystre trendene. For finansielt hemmelighold og skatteunngåelse er ikke naturlover – de er politiske valg. Da trengs politiske ambisjoner.

• Norske myndigheter må kreve at selskaper er åpne om hvem som eier dem. Da må regjeringen åpne registeret over reelle rettighetshavere, slik at alle kan se hvem som eier hva. I tillegg må vi få på plass et løpende oppdatert aksjeeier-register, slik Stortinget vedtok for over ti år siden.

• Vi må kreve at store multinasjonale selskaper blir mer åpne om skattebetalingene sine, for å motvirke den kunstige konkurransefordelen i møte med små og mellomstore bedrifter. Vi må sørge for at multinasjonale konserner betaler skatt der de har økonomisk virksomhet, istedenfor at de flytter overskuddene sine til skatteparadis. Internasjonalt samarbeid for å bekjempe hemmelighold og tette skattehull må skje i fora der alle land er med. Slik sikrer vi globale løsninger, heller enn lappeteppet av skatte- og åpenhetsregler vi har i dag. Da må Norge ta en lederrolle i forhandlingene om en skattekonvensjon i FN, hvor resten av verden kan stå sammen mot disse trendene.

• Og sist men ikke minst: Kontrolltater trenger bedre kapasitet og riktige prioriteringer for å avdekke og bekjempe økonomisk kriminalitet og skatteunndragelse.

Tax Justice Norge jobber aktivt på alle disse frontene. Om du har lyst til å følge med på hva vi gjør, eller støtte arbeidet, har vi et månedlig nyhetsbrev, en podcast ved navn Pengeland, en gratis innføringsbok som heter SKJULT, samt en fastgiverordning. Du kan finne ut mer om alt dette på vår nettside, taxjustice.no.

TEKST: JONAS VELAND, TAX JUSTICE NORGE
BILDE: TAX JUSTICE NORGE



◀ Her ser vi de ansatte i Tax Justice Norge. Fra venstre: Kristoffer Lislegaard, Andreas Fjeldskår, Kaja Guttormsgaard og Jonas Veland.

Styrket innsats mot økonomisk kriminalitet

– og en organisasjon rustet for fremtiden

KRIMINELLE BLIR SMARTERE, RASKERE OG MER DIGITALE – OG SKATTEETATEN MÅ

TILPASSE SEG. ODD WOXHOLT, DIVISJONS-DIREKTØR I INNSATS, FORTELLER HVORDAN ETATEN FORNYER BÅDE VERKTØY, SAMARBEID OG ORGANISASJON FOR Å SLÅ TILBAKE MOT ØKONOMISK KRIMINALITET.

I august 2025 møtte jeg Odd Woxholt, divisjonsdirektør i innsats, til et intervju om to sentrale temaer; divisjonens arbeid mot økonomisk kriminalitet og de organisasjonsendringer som har preget divisjonen siden 2023. Odd delte åpent og engasjert om både strategiske prioriteringer og erfaringer fra endringsprosesser, og ikke minst om veien videre.

KAMPEN MOT ØKONOMISK KRIMINALITET

Odd Woxholt er tydelig på at økonomisk kriminalitet er et høyt prioritert område i Skatteetaten. Selv om divisjon innsats ikke har en egen strategi, er etatens overordnede strategi styrende og den har økonomisk kriminalitet som et sentralt punkt.

Vi skal bekjempe økonomisk kriminalitet, og det skal få raske konsekvenser. Det er plassert helt sentralt i vårt samfunnsoppdrag, sier Woxholt. Han trekker frem viktigheten av samarbeid med politiet og andre etater for å sikre at kontrollarbeidet faktisk får konsekvenser. Etter en periode med færre påtaler og lavere straffer, ser han nå en positiv utvikling. I overgangen 2024 til 2025 har vi sett en økning i både påtaler og straffedommer. Det viser at samarbeidet virker, og det betyr mye for våre medarbeidere.

KRIMINALITETEN HAR BLITT DIGITAL – OG MER KOMPLEKS

Økonomisk kriminalitet har blitt mer kompleks og digital. Fra klassisk skatte- og avgiftsunndragelse har bildet utviklet

seg til å inkludere grenseoverskridende svindel, manipulering av data og cyberkriminalitet.

Mulighetsrommet for de kriminelle har vokst med de digitale løsningene. Derfor må vi jobbe annerledes enn før, men samtidig bevare den klassiske skattekrimkompetansen, sier Woxholt. Han understreker behovet for kompetanseutvikling og teknologisk støtte, og peker på A-krim samarbeidet som et eksempel på hvordan forskrifter og felles innsats gir resultater. Samtidig etterlyser han bedre hjemler for informasjonsdeling og mer helhetlig samarbeid på tvers av verdikjeder. Vi har teknologien og kunnskapen, men vi må bli flinkere til å sette oss ned sammen og finne ut hvordan vi skal gjøre dette som en helhet. Endringene i kriminalitetsbildet har også påvirket hvordan medarbeiderne jobber. Kontrollarbeidet gir presis kunnskap om juks og svindel, og denne kunnskapen brukes aktivt i utvikling av regelverk og systemer. Vi må ha riktig kompetanse på rett sted. Det krever både stamina og evne til å tilegne seg ny kunnskap, sier Woxholt.

SAMARBEID PÅ TVERS ER AVGJØRENDE

Samarbeid internt i etaten og med eksterne aktører er avgjørende. Han trekker frem OECD, Europol og det nordiske samarbeidet som viktig arenaer, og understreker at Norge har en aktiv rolle internasjonalt.

Vi løser ikke dette alene. All kriminalitet, med unntak av vold i nære relasjoner, er økonomisk motivert. Derfor må vi stoppe pengestrømmene og gjøre det vanskeligere for de kriminelle.

ENDRINGER SOM STYRKER FAGMILJØENE

Divisjonen innsats har vært gjennom betydelige endringer siden 2023. En av de største grepene var nedleggelsen av avdeling innsikt og etableringen av avdeling forbedring, med tydelig fokus på analyse og forretningsutvikling. Vi ønsket å styrke hele divisjonen gjennom å bedre støtte-

funksjoner og få flere robuste kompetansemiljøer, sier Woxholt. Endringene har også omfattet intern organisering i skattekrimavdelingen, med nye seksjoner og tydeligere ansvarsfordeling. Målet har vært å redusere silo-effekter og gjøre det lettere å bruke ressursene riktig.

ÅPEN DIALOG UNDER ENDRING

Medarbeidere som har gode ledere, som har kontroll og styring, har det bedre. Det gir også bedre resultater. Men organisasjonsendringer er sjelden enkle. Woxholt er tydelig på at den største utfordringen ofte handler om kommunikasjon. Organisasjonsendringer er alltid vanskelig, og jeg tror det som alltid er det vanskeligste, er å gi god nok informasjon. Informasjon om hvorfor, hva vil vi oppnå, og hvorfor vi gjør dette. Det gjelder både internt i organisasjonen og ikke minst til medarbeiderne, sier han.

Han trekker frem dialogen med de tillitsvalgte som en viktig faktor for at prosessen ble bedre underveis. Jeg opplever at vi har en kjempegod dialog «med dere tillitsvalgte i divisjonen vår, og den har bare blitt mer moden under organisasjonsprosjektet». Dere var tydelige på at dere ikke fikk nok informasjon, og da justerte vi oss.

Endringene har også påvirket måten divisjonen jobber med økonomisk kriminalitet. Spissing av ansvar og tydeligere struktur har gjort arbeidet mer forutsigbart og effektivt. Vi har fått signaler om at lederne har troen på det vi har gjort, og det er et godt tegn.

MOT EN MER EFFEKTIV OG BRUKERVENNLIG ETAT

Den kommende organisasjonsendringen som trer i kraft



1. januar 2026, omfatter to store divisjoner. Målet er å styrke segmentorienteringen, redusere grensesnitt, tydeligere ansvar og bevare etablerte fagmiljøer, alt for å gjøre Skatteetaten mer effektiv og brukervennlig.

Vi ønsker å beholde mest mulig av de etablerte fagmiljøene, men få dem inn i en ny struktur. Endringene vil merkes mest på divisjons- og avdelingsnivå, sier Woxholt.

Han er klar på at teknologisk utvikling og kompetansebygging må prioriteres fremover, og at rekruttering av unge medarbeidere er avgjørende for etatens fremtid. Vi må være en attraktiv arbeidsplass og en kompetansebedrift. Det krever at vi har med oss de unge fremover.

ENGASJEMENT SOM DRIVER ETATEN

Intervjuet ble gjennomført før organisasjonsendringen var ferdigforhandlet den 18. september, og endringen trer i kraft fra 1. januar 2026. Odd vil fra denne datoen tre inn i rollen som divisjonsdirektør for divisjon person. Endringen er en omfattende prosess, men med tydelige mål og bred involvering håper både ledelsen og de tillitsvalgte at resultatet blir en mer effektiv og fremtidsrettet organisasjon.

Jeg er stolt av medarbeiderne i Skatteetaten. Det er engasjementet deres «som gjør det gøy å gå på jobb hver dag». Sammen får vi til mye, og vi skal få til enda mer, avslutter Woxholt.

TEKST: SUSAN STENSRUD, HTV I DIVISJON INNSATS
BILDE: SKATTEETATEN

TI ÅR MED A-KRIM-SAMARBEID:

VI MÅ ALLTID VÆRE ETT STEG FORAN

Arbeidslivskriminalitet er en trussel mot både arbeidstakere, næringslivet og velferdsstaten. I ti år har A-krimsentrene vært spydspisser i kampen mot useriøse aktører. Avdelingsdirektør Erik Nilsen, i innsats, forteller hvorfor samarbeidet er helt avgjørende – og hva som skal til for å styrke innsatsen fremover.

Arbeidslivskriminalitet – eller A-krim – handler ikke bare om lovbrudd i arbeidslivet: – Det handler om å undergrave selve grunnlaget for samfunnet. A-krim rokker ved samfunnsstrukturene. Det svekker konkurransevilkårene i næringslivet, angriper arbeidstakernes rettigheter og utfordrer velferdssamfunnet vi har bygd opp over år, sier Erik Nilsen.

FRA SEKTOR TIL FELLESSKAP

Siden 2015 har Arbeidstilsynet, Nav, politiet og Skatteetaten hatt et formalisert samarbeid gjennom A-krimsentrene. Nilsen beskriver starten som en viktig dreining: – Overskriften var «fra etat til stat». Vi skulle slutte å se isolert på sektorene våre og heller jobbe sammen for å se helheten, sier han.

De ti årene som har gått, har vist at det tverretatlige samarbeidet gir resultater, men også at det hele tiden må videreutvikles.

– Sentrene er spydspisser. Men de kan ikke lykkes uten at linjene bak, både i Skatteetaten, politiet og Nav, prioriterer arbeidet, understreker han.

BRANSJER UNDER PRESS

Bygg- og anleggsbransjen har lenge vært et satsingsområde, men de siste årene har transport og renhold kommet

høyere på agendaen. Nilsen mener at vi etter pandemien har sett hvordan levering av varer til alle døgnets tider har gitt grobunn for utnyttelse og at når priser presses kunstig ned, blir det ofte de ansatte som betaler prisen.

– Bakmennene finner stadig nye metoder. Ofte ser vi at utnyttelsen finansieres gjennom fiktive fakturaer og svindel med merverdiavgift. Staten lures, og arbeidstakerne sitter igjen med lønn langt under norske standarder, sier han.

ALLTID ETT STEG FORAN

For å møte utfordringene mener Nilsen at kompetanse og trening er avgjørende.

– Vi må alltid ligge ett steg foran, og vi må tørre å tenke som de kriminelle. Scenario-trening er viktig: Hva kan skje? Hva kan de gjøre? Det stiller krav til oss, men vi har utrolig dyktige medarbeidere som er fremoverlente og nysgjerrige, sier han.

Han trekker også frem sikkerhet som et område som har endret seg: – Våre folk i skattekrim må nå alltid bruke sikkerhetsvester når de er ute på kontroll, enten det er i tverretatlig arbeid eller i linjen. Det kan virke dramatisk, men det er en nødvendig realitet for å trygge og sikre våre medarbeidere.

KONSEKVENSER BYGGER TILLIT

Samarbeidet gir både kunnskap og konkrete resultater, men Nilsen mener at det viktigste er at det gir konsekvenser.

– Straffedommer er offentlige, og de viser samfunnet at vi tar tak i problemene. Det styrker tilliten til skattesystemet og viser at fellesskapet beskytter seg mot de useriøse, sier han.

Han mener det fortsatt trengs flere dommer, særlig mot bakmennene: – Det er krevende å få tak i midlene de skjuler, men da er straffedommer desto viktigere. Uten konsekvenser risikerer vi at flere tenker at spleiselaget i Norge ikke gjelder dem.



FREMTIDEN ER TVERRETATLIG

Med en ny handlingsplan på plass og flere digitale løsninger i emning, blant annet EU-direktiv om digitale lommebøker, er Nilsen optimist.

– Jeg er overbevist om at det tverretatlige samarbeidet vil fortsette å utvikle seg. Vi må sikre kapasitet, systemer og regelverk som gir oss mulighet til å jobbe effektivt og

rettssikkert, sier han og avslutter med en påminnelse om hva som egentlig avgjør om vi lykkes:

– Den viktigste kapitalen vår er medarbeiderne. De er nøkkelen til å vinne kampen mot arbeidslivskriminalitet.

TEKST: SUSAN STENSRUD, HTV I DIVISJON INNSATS
BILDER: SKATTEETATEN

Er du medlem av **YS** får du 50% på vår kompetanseportal

Inkluderer 100 mini-kurs fra kun 29,- i mnd. (Mitt lederunivers)

HVA ER MITT LEDERUNIVERS?

Mitt Leder Univers er et selskap med kompetanse og engasjement for ledelse, media, formidling og digitale løsninger.

Mitt LederUnivers verdier er: Tillit, relasjon og medvirkning. Dette gjenspeiler Mitt Leder Univers lederutviklingstilbud. Du finner informasjon om lederutviklere her: Bli de beste – lær av de beste

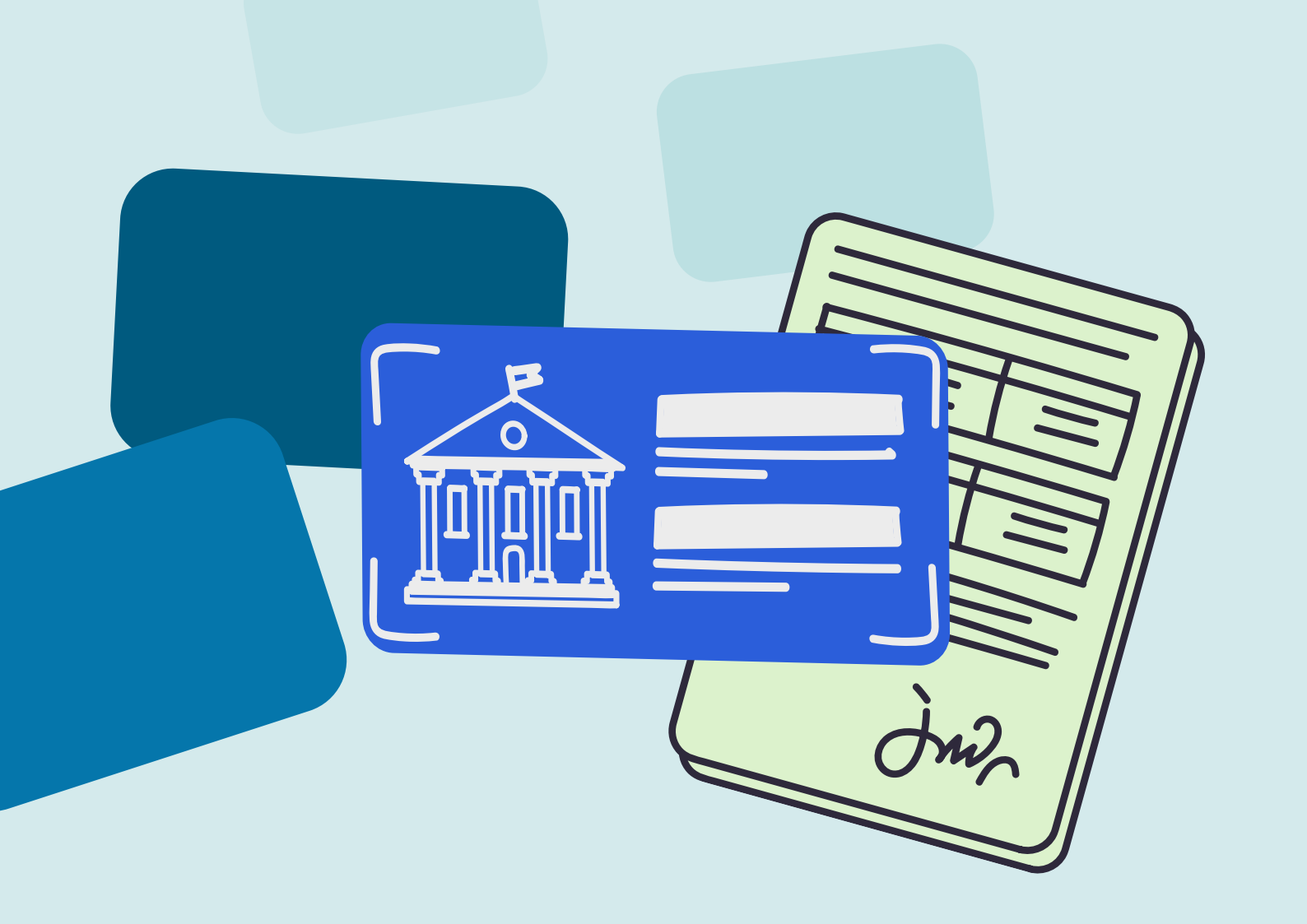
HVILKE FORDELER FÅR YS-MEDLEMMER GJENNOM MITT LEDERUNIVERS?

Som YS-medlem kan du logge deg inn gratis i pilotperioden. Som YS-medlem vil du få 30 prosent rabatt på alle produkter og tjenester:

- Digital lederutvikling
- Webinarer
- Foredrag
- Konferanser
- E-læring
- Kurs og sertifiseringsprogrammer
- Coaching og rådgivning

Lengre utdanning, langtidskurs og sertifiseringer vil ikke være gratis, men som YS-medlem får du rabatt. Bruk rabattkoden du får av det YS-forbundet du er medlem i.

Ved spørsmål om avtalen, ta kontakt med eget forbund, goran.scekic@ys.no eller kundeservice@mittlederunivers.no. Mitt Leder Univers tar gjerne i mot tips fra YS-medlemmer om ønsket innhold.



Digitale lommebøker

HJEMME HADDE VI ET SKATOLL MED EN LITEN SKUFF SOM INNEHOLDT FØDSELSATTESTER, PASS, OG MANGE ANDRE PAPIRER OG UTSKRIFTER. ALLE HJEM HADDE EN SLIK SKUFF OG DET ER DISSE SKUFFENE SOM NÅ SKAL GJØRES DIGITALE GJENNOM ET FELLESEUROPEISK INITIATIV.

Norge er godt i gang med digital id, allerede før resten av Europa, vi kan identifisere hvem vi er med bank-id, resepter og sertifikater for kjøretøy har fått sine digitale utgaver. Norge har i motsetning til resten av Europa hentet inn mye av gevinsten allerede gjennom de digitale tjenestene vi allerede har, men en trenger ikke å gå lenger enn til svenske togselskapers netjtjenester før en kommer til kort med bank-id og 11 sifferet personnummer.

Digital lommebok handler om å gjøre tjenestene internasjonale og ha en standard måte å behandle dataene på, enten det dreier seg om identitet, et sertifikat, en betaling eller en billett. Det skal være trygge data, systemet skal

sørge for at enkelheten i informasjonen blir ivaretatt og at det er den enkelte som har en lommebok som bestemmer hvem som skal se innholdet.

Som i alle andre store digitaliseringsprosjekter er det behov for en lovendring. Allerede nå er regjeringens forslag om en ny digitaltjenestelov ute på høring og i 2030 skal du kunne ta i bruk tjenesten, men allerede før den tid må vi kunne ta imot andre europeiske elektroniske id papirer.

TORSTEIN HOEM, DIREKTØR I INFORMASJONSFORVALTNING HVORDAN VIL ARBEIDET MED DIGITALE LOMMEBØKER PÅVIRKE HVERDAGEN I SKATTEETATEN?

- Dette arbeidet følger to spor. Det første sporet handler

om å innføre EUs digitale lommebok og en nasjonal elektronisk ID (eID) i Norge for våre borgere. Dette arbeidet ledes av Digitaliseringsdirektoratet (Digdir) og planen er at arbeidet skal pågå frem mot 2030. De er i gang med en konseptkonseptvalgsutredning (KVU), et arbeid hvor man utforsker alternative konsepter, der både Politiet, Utlendingsdirektoratet og Skatteetaten er dypt involvert.

Det andre sporet er knyttet til Skatteetaten som et brukersted for EUs digitale lommebøker. Det vil si at en EØS-borger skal kunne benytte sin nasjonale eID via en EU-godkjent lommebok for å logge på våre tjenester. I dag er det mange av disse utlendingene som har problemer med å skaffe seg en eID, som BankID, By-pass eller Commfides, og dermed må det tys til manuelle prosesser. Det er dyrt både for dem og oss. Wallid-prosjektet har begynt å se på hvordan vi kan løse denne utfordringen. Et problem er at regelverket i EU som setter føringer for arbeidet, fortsatt er under utarbeidelse. Et sentralt spørsmål er hva vi kan gjøre før regelverket er innarbeidet i norsk lov, siden dette vil ta tid. Det er Justisdepartementet som holder i dette lovarbeidet.

ER DET SKATTEETATEN SOM SKAL LEVERE SELVE INFRASTRUKTUREN FOR DE DIGITALE LOMMEBØKENE?

Hvem som skal ta ansvar for hvilke deler av infrastrukturen for de digitale lommebøkene er ikke avklart enda. Det er noe av det som utredes i Digdirs KVU. Det er likevel klart at Folkeregisteret vil spille en sentral rolle i utstedelse av norsk nasjonal eID, gitt at registeret er en nasjonal felleskomponent for identitetsopplysninger. Det ligger også i mandatet til KVU-en at man skal vurdere hvordan private aktører kan bidra inn i infrastrukturen.

SKAL ARBEIDET GJENNOMFØRES MED DE MIDLENE VI HAR ELLER VIL DETTE BLI ET NYTT STORT PROSJEKT MED EKSTRA MIDLER?

Digdirs KVU er innrettet slik at arbeidet kan danne grunnlag for et satsingsforslag for å få midler fra Stortinget til et gjennomføringsprosjekt. Det er ikke avklart hvordan et slikt prosjekt skal organiseres, og hvilke utviklingsoppgaver som eventuelt legges på Skatteetaten.

Når det gjelder oppgavene knyttet til Skatteetatens egne forberedelser som brukersted, så skal Wallid-prosjektet bruke høsten til å legge grunnlaget for et prosjektforslag som skal utforske og teste muligheter med en pilot i 2026. Det arbeidet skal igjen danne grunnlag for en plan for at alle etatens tjenester kan benyttes via EUs digitale lommebok. Hvor omfattende dette blir, og om det er behov for ekstern finansiering vet vi ikke nå.

TEKST: TORMOD VÆRVÅGEN

Fakta

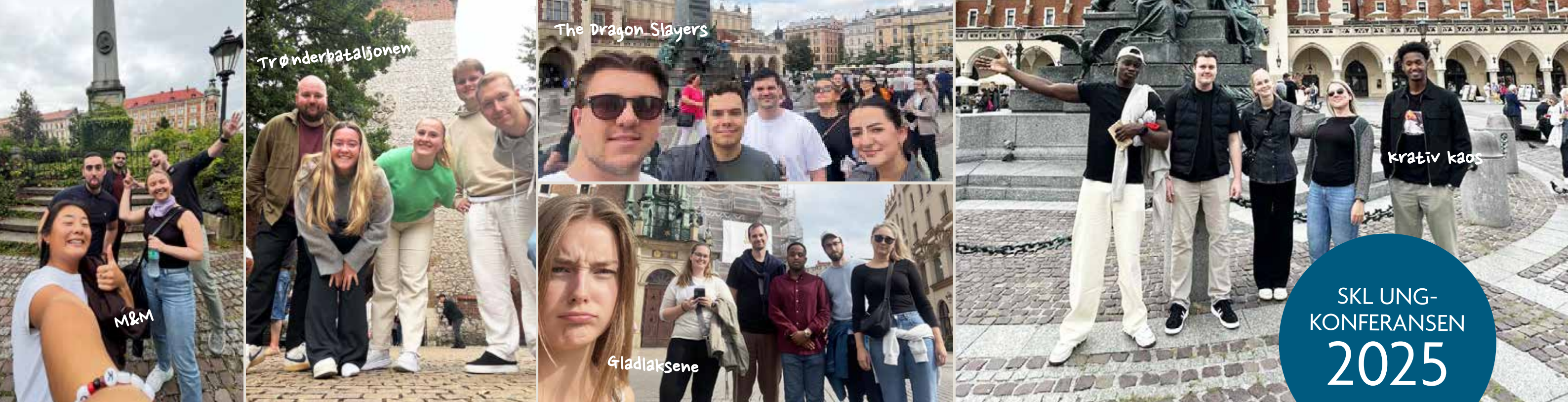
WALLiD

WalliD er en plattform for digital identitet som gjør det mulig for organisasjoner å utstede, verifisere og administrere digitale identiteter og sertifikater på en enkel og sikker måte.

Målet er å gjøre digitale ID-løsninger tilgjengelige og brukervennlige for både virksomheter og sluttbrukere, uten at de trenger å forstå kompleksiteten bak block-chain, kryptografi eller digitale lommebøker.

Skann QR-koden for mer informasjon om eID hos Digdir





ENGASJEMENT, FAGLIG PÅFYLL OG FELLESSKAP I KRAKOW

ET NYTT UNG-UTVALG BLE ETABLERT ETTER LANDSMØTET I 2024, OG HAR SOM HOVEDOPPGAVE Å ARRANGERE ÅRETS UNG-KONFERANSE. MED GODT MOT, ENGASJEMENT OG EFFEKTIVE ARBEIDSMØTER KLARTE UTVALGET Å LANDE ET SOLID OPPLÉGG, OG KUNNE INVITERE NÆRMERE 50 DELTAKERE MED PÅ TUR!

ENGASJERTE DELTAKERE

Årets SkL Ung-konferanse gikk til Krakow, med lovnader om regn. Til tross for meldinger om russiske droner som hadde forvillet seg inn over polske grenser, gikk flytrafikken stort sett som normalt. Deltakerne slapp unna med kun én times forsinkelse. Regnet uteble heldigvis, og vi fikk i stedet sol og varme.

Ved ankomst til hotellet fikk alle en myk start med lunsj, før leder i ung-utvalget Simon Heimen Johansen åpnet konferansen og vi tok en presentasjonsrunde.

Nestleder Trude Håland Garnes holdt konferansens første innlegg. Hun snakket engasjert om viktigheten av å være organisert, fagforeningenes rolle i arbeidslivet, og ledet gruppeoppgaver der deltakerne diskuterte hvorfor de har valgt SkL. Det ble gode samtaler og mange verdifulle innspill fra engasjerte deltakere.

Veronica fra Ung-utvalget holdt et innlegg om lønn, hvor hun gikk gjennom sentrale bestemmelser i Hovedtariffavtalen og ga en oppsummering av årets tariffoppgjør. Dagen ble rundet av med middag og god stemning på hotellet.

SPENNENDE INNLEGG OG REBUS

Torsdagen startet med et viktig innlegg fra HR i Skatteetaten om mental helse. Her ble det belyst hvordan psykisk helse påvirker sykefraværet både i Skatteetaten og nasjonalt, samt hvilke forebyggende tiltak og verktøy som finnes.

Deretter fulgte en workshop med refleksjonsoppgaver knyttet til mental helse:

- Hva er god arbeidskultur?
- Hvordan kan et godt arbeidsmiljø forebygge psykiske utfordringer?
- Hvordan kan ledere og kolleger bidra til en trygg og støttende kultur?

- Hva er god tilrettelegging for psykiske utfordringer på arbeidsplassen?
 - Hva er god tilrettelegging for personlig utvikling?
- Det ble gode diskusjoner rundt bordene.

Et nytt HR-innlegg fulgte, denne gangen med fokus på karriereutvikling. Temaer som endringsprosesser, psykologisk trygghet og kompetanse ble belyst. Deltakerne ga tydelig tilbakemelding om at dette var viktig og relevant, en påminnelse om at det må være trygt å gjøre feil, og at ingen er perfekte.

Ung-leder Simon holdt et spennende og engasjerende innlegg om kunstig intelligens (KI), som vekket stor interesse blant deltakerne.

Etter det faglige programmet var det tid for teambuilding! Ung-utvalget hadde laget en rebus som tok deltakerne med rundt i Krakow og ga mulighet til å oppleve byen på en morsom og sosial måte. Her gikk Gladlaksene av med seieren – gratulerer!

Kvelden ble avsluttet med en treretters middag på Restaurant Boccanera, før det – tradisjonen tro – bar videre til karaokebar.

Utvalget vil takke alle deltakere og bidragsytere for en flott konferanse!

TEKST: VERONICA MOLLAN PÅ VEGNE AV UNG-UTVALGET, SIMON JOHANSEN, IOANNIS MARKAKIS, ELISABETH LINDSTRØM, SANNA BJØNNES OG EIRIK JOHNSEN.



Bilde av alle gruppene i rebusen. Organ podagkowy, Trønderbataljonen, The Dragon Slayers, M&M, Krativ kaos, Populsku, og Gladlaksene. Sistnevnte er gruppen som gikk av med seieren i rebusen. Vi håper kino-billettene som er på tur i posten kan hjelpe på humøret!

Vår psykiske helse skal ivaretas, også på jobb

PSYKISK HELSE ER EVNEN TIL Å MESTRE TANKER, FØLELSER OG ATFERD. EN GOD PSYKISK HELSE SETTER OSS I STAND TIL Å TILPASSE OSS ENDRINGER OG HÅNDTERE MOTGANG. DEN PÅVIRKES AV MILJØET VI ER I, OG AV HENDELSER SOM SKJER I LIVENE VÅRE. MANGE TILBRINGER MYE AV SIN TID PÅ JOBB OG DERFOR HAR ARBEIDSMILJØET STOR BETYDNING FOR PSYKISK HELSE.

Det viser seg at psykiske lidelser utgjør så mye som 27% av alle sykefraværsdager i arbeidslivet. Heldigvis ser man en nedgang i antall sykemeldte i denne kategorien, og forhåpentligvis er det et resultat av tiltak som bidrar til et godt og inkluderende arbeidsmiljø der de ansatte føler mestring og tilhørighet.

SATSER PÅ DET PSYKOSOSIALE ARBEIDSMILJØET

I 2024 vedtok Skatteetaten en større satsing på psykososialt arbeidsmiljø. Bakgrunnen for denne satsingen var høyt sykefravær, spesielt i divisjon Brukerdialog. Også ledere meldte om hvordan de fant det krevende å følge opp psykisk syke medarbeidere. Gode relasjoner og mestring på jobb er kjempeviktig for vår psykiske helse. Leders oppgave er å se hvordan arbeidsplassen kan fremme god helse for medarbeiderne og lytte til deres behov. Som ansatt er det viktig å bidra til et godt arbeidsmiljø ved å se hverandre, ta initiativ til samtaler om utvikling, og å tørre å si hva som ikke fungerer og delta aktivt på kompetansetiltak.

ULIKE TILTAK ER IVERKSATT

Gjennom ulike tiltak viser Skatteetaten at de ønsker å være en arbeidsgiver som ser den ansattes behov og legger til rette for mestring i form av kompetansetiltak. Gjennom det å være en IA-bedrift (Inkluderende arbeidsliv), plikter Skatteetaten også å tilrettelegge når det trengs, og samarbeider

med Nav for å skape et trygt og inkluderende arbeidsliv.

Konkrete eksempler på tiltak som bidrar til et godt arbeidsmiljø er innsjekksamtalen og medarbeiderundersøkelsen. Videre viser HR til at andre tiltak som god onboarding og tydelig kommunikasjon for unge ansatte, jevnlig risikoanalyser av arbeidsmiljøet, ulike program for lederne og en klar oppfordring til å snakke om psykisk helse på jobb er viktige i satsingen på det psykososialt gode arbeidsmiljøet.

Godt samarbeid mellom ledelse, tillitsvalgte og verneombud er kjempeviktig for å fange opp hva som rører seg, slik at eventuelle tiltak kan settes inn der det er nødvendig. Om du er ansatt eller tillitsvalgt så kan du alltid bidra til miljøet rundt deg. Og, dersom du er en av dem som kjenner på at arbeidshverdagen din er vanskelig og bidrar negativt til din psykiske helse, så er det kjempeviktig at du tar tak i det sammen med leder eller tillitsvalgt.

Vi skal alle ha det bra på jobb!

TEKST: BRITT ELIN JAABÆK

Skrevet ut fra foilsett presentert på SkL Ung konferanse september 2025

VIKTIGE MØTEPLASSER

Kalenderen i SkL er full av liv, og hver gang et arrangement er over sitter jeg igjen med en følelse av glede over det sterke fellesskapet i SkL.

Gjennom året skjer det mye på alle nivåer i organisasjonen. Alt fra medlemsmøter med servering av is på kontoret, til besøk fra hovedtillitsvalgte, webinarer, og spennende konferanser som samler hundrevis av medlemmer.

Selv føler jeg meg ennå som en nykomling, og i begynnelsen av min tid i SkL brukte jeg mye tid på å sette meg inn i alt som arrangeres og foregår rundt omkring. Dette gjaldt både internt i styret, og alt det våre dyktige plasstillitsvalgte og hovedtillitsvalgte satte i gang. Skulle man ramset opp alt som skjer ville listen blitt lang, så her ønsker jeg først og fremst å trekke frem et utvalg av fine arrangementer som settes sammen. Fellesnevneren for alle, er at de viser hvor mye kraft og engasjement som er der ute, både hos de med tillitsverv og hos andre medlemmer.

SkL-konferansen arrangeres for alle medlemmer annet hvert år. I 2024 var mer enn 380 medlemmer, gjester og foredragsholdere samlet. Programmet var fylt opp av spennende temaer som fremtidens innkreving, førstelinje og kunstig intelligens. Vi fikk presentasjoner fra blant annet YS Stat, Delta og skattedirektøren. Dette magasinet i seg selv er en bekreftelse på hvor aktuelle disse temaene er da flere av dem går igjen. Medlemskonferansen forblir et av de store høydepunktene i SkLs kalender, og vi kan allerede se frem til neste gang.

Rundt om i landet arrangeres det flere kurs og samlinger, alle med ulikt innhold for å treffe alle medlemmer. Et eksempel er kommunikasjonskurset vårt, hvor Kjell Riebert de siste årene har jobbet med kommunikasjon og konflikt-håndtering sammen med flere av våre medlemmer. Kurset gir medlemmene våre kunnskap som er viktig i jobbsammenheng, men som også kan være nyttig i privatlivet.

SkL har omsorgsfulle og dyktige tillitsvalgte som er nær medlemmene. En viktig arena her er tillitsvalgtskonferansen og kurs for plasstillitsvalgte. Her får alle mulighet til å utveksle verdifull erfaring, og kunnskap med hverandre.

SkL legger til rette for ulike tilbud, slik at alle medlemmer kan finne noe som er interessant. Vi arrangerer noe når vi ser et ønske blant våre medlemmer, mens andre tilbud som for eksempel webinar med Statens pensjonskasse planlegges lang tid i forveien.

Alt dette er bare et utvalg av det som finnes kalenderen, som skal bidra til at vi innfrir vårt løfte til alle våre medlemmer: **SkL er fagforeningen som faktisk forbedrer din hverdag!**

TEKST: JEANETTE KARLSEN

Har du kontroll på KI?

FOR Å FØLGE DEN TEKNOLOGISKE UTVIKLINGEN, ER DET EN FORDEL Å VÆRE FREMME I SKOA. VED Å AKTIVT UTFORSKE KUNSTIG INTELLIGENS (KI), KAN SKATTEETATEN TIDLIG KARTLEGGE MULIGE BRUKSOMRÅDER. VI VIL OGSÅ VÆRE BEDRE RUSTET FOR Å FORBEDRE OPPGAVELØSNINGEN MED HJELP AV KI PÅ EN TRYGG OG ANSVARLIG MÅTE.

KI har lenge vært omtalt i populærkulturen, gjerne som et sci-fi-begrep med litt skumle undertoner, men det er først i løpet av de siste årene at KI-temaet virkelig har skutt fart takket være lett tilgjengelige verktøy. Egentlig omfatter KI et vidt spekter av datateknologi, men når vi snakker om KI i dagligtale er det ofte såkalt 'generativ KI' vi sikter til.

HVA ER GENERATIV KI?

Generativ KI er en gren av maskinlæring, som i seg selv er en gren av KI-begrepet, der statistiske algoritmer mates med enorme mengder data. Innen generativ KI er målet at KI-modellen skal være i stand til å gjenskape noe som ligner mest mulig på den typen data den trenes på. Her kan det være snakk om tekst, bilder, lyd, eller annet; de grunnleggende læringsmønstrene for generativ KI gjelder uavhengig av hva det er man genererer. For generativ KI innad i Skatteetaten, er det foreløpig språkmodeller, altså tekstgenerering, som er mest relevante. Disse kan vi for eksempel bruke til å foreslå svar på henvendelser, oppsummere lengre tekster eller komme med språklige innspill.

COPILLOT VS. SKATTGPT

Verktøyet som mange av oss antakeligvis har blitt kjent med nå nylig er Microsofts CoPilot. De aller fleste ansatte har tilgang til en begrenset versjon kalt CoPilot Chat. Denne vil for eksempel kunne gi detaljerte svar på spørsmål – og den supplerer også med kilder slik at man lettere kan kontrollere svaret. Siden modellen er koblet opp mot usikret nett, kan vi kun dele informasjon med den som allerede er allment tilgjengelig. Derfor vil det også være behov for å ta i bruk egne, interne modeller.

I skrivende stund er Skatteetatens egen språkmodell – SkattGPT – under testing. Denne er designet for å tolke og

produsere tekst på samme måte som CoPilot. Siden den er sikkert plassert internt i etatens egne lukkede systemer, vil den kunne godkjennes for bruk av mer sensitive data.

Når vi bruker slike språkmodeller, er det viktig at vi er klar over at modellene ikke «vet» hva de leverer. Det vi får tilbake er, enkelt forklart, kun et resultat av en veldig avansert sannsynlighetsberegning, og det vil derfor ikke alltid være korrekt. Derfor er det en fordel å vite «svaret» på forhånd.

ANSVAR FOR EGEN BRUK

Det er essensielt at vi forvalter informasjonen vi sitter på i Skatteetaten, på en like forsvarlig måte når vi jobber med KI, som når vi bruker andre verktøy. Vi må fortsette å følge gjeldende regelverk og retningslinjer, og ved usikkerhet er det bedre å være varsom. For selv om KI til tider kan minne om «ekte» intelligens, er det viktig å huske på at maskinen ikke kan stå til rette for svaret, siden den faktisk ikke tenker selv. Vi velger bruksområde og hva slags informasjon som skal mates inn, og derfor må vi også velge om det som kommer i retur skal brukes, og hva det skal brukes til.

Når alt kommer til alt, tas avgjørelsene fortsatt av mennesker. Og dermed ligger det endelige ansvaret for bruk av KI hos oss som bruker den.

TEKST: SIMON H. JOHANSEN

BILDE: GENERERT AV KI



Plass tillits valgte

Vi tar turen rundt i landet og møter dyktige SkL plasstillitsvalgte på små og store kontor

1: Hvor lenge har du vært SkL medlem?

2: Hvor mange medlemmer har du på kontoret?

3: Hva ser du blir viktig fremover i 2025 og 2026 på ditt kontor?



Margareth Sylva Baun

- 1 Jeg har vært SkL-medlem siden jeg begynte i Skatteetaten i 2022.
- 2 Vi har 138 flotte medlemmer på vår lokasjon i Schweigaards gate.
- 3 Det som blir viktig for oss i 2025 og 2026, er endringene som skjer i forbindelse med omorganisering og planlegging av relokasjon. For oss er det viktig at våre medlemmer og kollegaer føler seg godt ivaretatt i disse endringsprosessene.



Vidar Risdal

- 1 18 år
- 2 97
- 3 Arrangere medlemskonferanser og ivareta medlemmenes interesser.



Torgeir Borgan

- 1 Jeg har vært SkL medlem siden jeg startet i Skatteetaten, våren 2020.
- 2 Vi er 32 SkL medlemmer på kontoret.
- 3 Det som er viktig på mitt kontor fremover er å være synlig og tilgjengelig, både for medlemmer og kollegaer. Det er spesielt viktig gjennom en omorganisering at fagforeningen er ekstra synlig.

- Uavhengigheten er vår styrke

YS-leder Hans-Erik Skjæggerud har tidligere advart mot at LOs tette bånd til Arbeiderpartiet kan være et demokratisk problem. Han mener uavhengigheten til YS gir en styrke i møte med både arbeidsgivere og politikere.

Vi har tatt en prat med Hans-Erik, som mener ensidigheten i det tette forholdet mellom LO og Arbeiderpartiet kan svekke organisasjonsgraden og true bredden i trepartssamarbeidet.

HVIS DU SELV SKAL BESKRIVE YS SIN ROLLE I ARBEIDSLIVET – HVA KJENNETEGNER DERE?

YS er en av fire hovedorganisasjoner i Norge og en viktig aktør i trepartssamarbeidet. Vi organiserer bredt i hele arbeidslivet, både offentlig og privat, og på tvers av yrker. Det som skiller oss ut, er vår partipolitiske uavhengighet. Vi er ikke bundet til noen politiske aktører, og kan dermed alltid jobbe for medlemmenes interesser – uavhengig av hvem som sitter i regjering. Det gir oss frihet til å kritisere beslutninger som ikke gagnar arbeidstakerne, og styrker vår rolle som en uavhengig stemme i arbeidslivet.

DU BESØKTE NYLIG SKATTEKONTORET OG A-KRIMSENTERET I OSLO. HVA TOK DU MED DEG DERFRA?

Jeg ble imponert over fagligheten og engasjementet, hvordan de brenner for de oppgavene de er satt til å løse. Arbeidet de gjør mot arbeidslivskriminalitet er helt avgjørende for et trygt og ordnet arbeidsliv. Når jeg samtidig hører at midlene ikke alltid blir fullt utnyttet, blir jeg urolig. Dette er et område både myndighetene og partene i arbeidslivet har prioritert – da må ressursene også følge med. Våre medlemmer er avhengige av et arbeidsliv som fungerer, uten kriminalitet. Jobben de utfører må skje innenfor ordnede

rammer, med arbeidsavtaler som følges. Det skal ikke være svarte penger i omløp eller virksomhet som finansierer annen kriminell aktivitet.

HVILKE SAKER ER DU MEST STOLT AV AT YS HAR FÅTT GJENNOMSLAG FOR?

Først yrkesskade. Vi har lenge presset på for bedre lovgivning, og nå har Stortinget vedtatt at ansatte i yrker med pålagt trening og øvelse som kan innebære helserisiko, skal omfattes av ordningen. Det er et tydelig YS-gjennomslag. Det andre området er beredskap. Vi har hatt et vedvarende fokus på samfunnssikkerhet og fått viktige gjennomslag i den siste stortingsmeldingen.

UAVHENGIG POLITISK ARBEID I PRAKSIS

LO HAR FRI TILGANG TIL AP OG REGJERINGEN. HVA ER YS' FORDEL VED Å STÅ UTENFOR DETTE SAMARBEIDET?

LO og Ap har et historisk samarbeid som har tjent Norge godt, for 40-50 år siden, men i dag er situasjonen en annen. Når en organisasjon og et parti er så tett bundet sammen, kan det svekke beslutningenes troverdighet: Var det den beste løsningen, eller var det politikk? YS sin uavhengighet gjør at vi står friere og oppfattes som mer troverdige. Vi har også god tilgang til statsråder, men vi representerer kun våre medlemmer – ikke et parti.



Fakta

TREPARTSSAMARBEIDET

- Samarbeid mellom organisasjoner som representerer arbeidsgivere, arbeidstakere og myndigheter.
- Regjeringen kan bruke trepartssamarbeidet og hovedavtalen som instrument for å gjennomføre lønnspolitikk gjennom lovendringer og forebyggende tiltak.
- Sentralisert samarbeid som lar regjeringen til en viss grad styre den generelle lønnsutviklingen i Norge på tvers av yrkesgrupper og fagfelt.



Det gir oss legitimitet hos hele det politiske landskapet. Der-
som vi trenger å snakke med en Statsråd, eller Statsminis-
teren, får vi det, også med denne Ap-regjeringen.

OPPLEVER DU AT ANDRE PARTIER SER DERE SOM MER TROVERDIGE?

Ja, absolutt. Mange saker deler vi med LO og Ap, men vi
blir oppfattet som genuint uavhengige.

Dermed lytter også partier på høyresiden til oss og vurderer
våre argumenter på egne premisser.

HVORDAN JOBBER YS POLITISK I PRAKSIS?

Tidligere vegret vi oss for å utvikle politikk. Nå har vi
styrket oss betydelig. Hovedstyret og forbundene vedtar klare
standpunkt, og det gir oss tyngde. Vi gir innspill til partienes

programmer, møter komitémedlemmer på Stortinget, deltar
i høringer og er i jevnlig kontakt med partienes komite-
medlemmer, regjering og byråkrati. YS er blitt en tydelig politisk
aktør på arbeidslivsfeltet.

TETTERE SAMARBEID ER POLITIKERNE LYDHØRE? VI I SKL OPPLEVER AT DET IKKE ER LETT Å FÅ PARTIENE TIL Å FORSTÅ AT MER PENGER TIL SKATTEETATEN IKKE EGENTLIG ER EN KOSTNAD, MEN UTGIFT TIL INNTEKTS ERVERVELSE FOR NORGE?

Det varierer. Ressurser til Skatteetaten er et godt eksempel
– logikken burde være enkel, men det er fortsatt vanskelig
å få gjennomslag. Politikk handler om prioriteringer, og vår
oppgave er å vise hvordan et ryddig arbeidsliv og seriøsitet
tjener hele samfunnet.

LO/AP-BINDINGENE ER BLITT KRITISERT FOR Å VÆRE NEGATIVT FOR FAGBEVEGELSEN OG KUNNE SVEKKE ORGANISASJONSGRADEN, BLA AV KRISTIN CLEMET PÅ YS KONFERANSEN FOR NOEN ÅR SIDEN. HVA MENER DU?

Mange setter likhetstegn mellom fagbevegelsen og LO.
Da kan arbeidstakere som ikke identifiserer seg med LO,
velge å stå uorganisert. Vi må bli tydeligere på at YS er fri
og uavhengig. Vår Arbeidslivsbarometer viser at mange
uorganiserte er positive til å organisere seg – vi må nå ut til
dem. Det skjer ikke bare gjennom media, men også via våre
medlemsforbund og tillitsvalgte ute på arbeidsplassene.

NORGE HAR FIRE HOVEDORGANISASJONER PÅ ARBEIDS- TAKERSIDEN. ER VI FOR FRAGMENTERT?

Fragmentering svekker oss. Jo mer samlet vi opptrer, jo

”

POLITIKK HANDLER
OM PRIORITERINGER,
OG VÅR OPPGAVE ER
Å VISE HVORDAN ET
RYDDIG ARBEIDSLIV
OG SERIØSITET TJENER
HELE SAMFUNNET

sterkere blir vi overfor arbeidsgiverne. Jeg har alltid ment at
færre og sterkere strukturer ville vært positivt. Samtidig rep-
resenterer LO, Unio, Akademikerne og YS ulike tradisjoner
og medlemsprofiler. På kort sikt blir det som i dag, men på
lengre sikt kan det være klokt å samle kreftene mer.

HVORDAN KAN YS TILTREKKE SEG NYE OG UNGE MEDLEMMER MED HØY UTDANNING?

Vi har valgt å være åpne for alle – uavhengig av utdannings-
lengde og yrke. Det handler om å sikre arbeidstaker-
rettigheter i fellesskap. Mange unge ser verdien av dette,
og vi ser heldigvis økende rekruttering blant yngre. For oss
er det viktig å holde fast på kjernen i fagforeningsarbeid:
individuell støtte når man trenger det, og politisk påvirkning
for bedre rettigheter.

TIL SLUTT – HVORDAN SER DU PÅ FREMTIDEN?

Vi lever i en urolig tid med krig i Europa og et geopolitisk
skifte. Nettopp derfor trenger vi en sterk norsk modell,
bygget på organisering og samarbeid. Arbeidsgivere og
arbeidstakere må stå samlet. YS tar det ansvaret på alvor – og
jeg tror alle hovedorganisasjonene i Norge må jobbe tettere
sammen i årene som kommer.

TEKST: IVAR SØMHOVD

BILDER: THOMAS BRUN/NTB KOMMUNIKASJON

SKL UNG LØFTER DE UNGE ANSATTE I SKATTEETATEN

Utvalget jobber for å sette saker som engasjerer de yngre medarbeiderne i etaten på dagsorden. De sørger for at de unges perspektiver blir hørt, i tillegg til å arrangere årlig konferanse for alle ung-medlemmer. Vi har møtt gjengen bak SkL Ung og spurt; hva var grunnen til at du engasjerte deg i SkL Ung, hva er viktig for deg som ung i Skatteetaten og tre ting du ikke kan leve uten



IOANNIS BRUHEIM MARKAKIS

Jeg ble allerede halvveis inspirert gjennom det å være plasstillitsvalgt i Trondheim. Jeg hadde et godt år med mange nye medlemmer og jeg var en aktiv tillitsvalgt. Når jeg derfor ble spurt om å være en del av Ung-utvalget var svaret ganske så klart fra før. Jeg fikk dermed muligheten til å besøke andre kontorer, se hvordan de jobber og lære mer om det å være ansatt i Skatteetaten samt bidra inn i et forbund.

Det viktigste for meg som ung i Skatteetaten er at jeg trives der jeg er, kjenner til mine karrieremuligheter videre de neste årene, samt det å holde meg motivert for å bidra inn i gruppen/meg selv. Uten dette vil ingen trives, og god informasjon ut til de unge rundt disse temaene vil være svært viktig for å hindre fremtidig turnover. Det er stort apparat og en stor arbeidsplass, og ofte kan unge miste gnisten ved å ikke få anerkjennelse/god nok lønn og god nok informasjon om videre karriere.

Jeg kan ikke leve uten kaffe, fotball og gresk mat.



SANNA BJØNNESS

Jeg ble med i Ung-utvalget for å kunne være med å skape engasjement blant de unge i etaten.

For meg som ung i Skatteetaten syntes jeg det er viktig å fremme de unges synspunkt.

Jeg kan ikke leve uten familie, venner og natur.



EIRIK JOHNSEN

Jeg ble med i utvalget for å få muligheten til å påvirke unges hverdag i Skatteetaten.

Det er viktig for meg at det gis utviklingsmuligheter både for arbeidsoppgaver, men også videreutdanning.

Det er vanskelig å bare nevne tre ting, men det må bli noe så "kjedelig" som familie, venner og golf.



ELISABETH LINDSTRØM

Jeg ønsket å bidra til at unge ansatte får en tydelig stemme i Skatteetaten, og være med på å skape et inkluderende og engasjerende arbeidsmiljø.

For meg er det viktig som ung å bli sett og hørt. Få muligheter til utvikling, og være del av et faglig fellesskap hvor man kan lære og vokse.

Jeg klarer meg ikke uten familie, gode kollegaer og musikk.



VERONICA MOLLAN

Jeg ble med i Ung-utvalget da jeg gjerne ønsket å lære og bidra mer innen fagforeningsarbeid. I tillegg så jeg det som en ypperlig mulighet for å utvide nettverk. Så det også som en artig utfordring å skulle arrangere konferanse i andre land, og det kan jeg med sikkerhet si det har vært!

Jeg er veldig nysgjerrig (og litt rastløs), så for meg er det viktig med utviklingsmuligheter. Jeg tror tiden for at man står i samme jobb i 40 år og gjør stort sett de samme oppgavene er forbi. Derfor mener jeg det viktig å kunne utvikle seg innad i virksomheten, både for å møte behovene som oppstår og ikke minst for å gi motivasjon til de ansatte.

Livet hadde vært særdeles kjedelig uten god musikk, digg mat og fine folk å henge med.



SIMON HEIMEN JOHANSEN

Jeg har vært Ung-medlem av SkL relativt lenge, og tror da at jeg har en del erfaring å komme med i utvalgsarbeidet. Etter å ha fått være med på X antall turer skulle det også egentlig bare mangle at jeg nå bidrar på arrangørsiden.

De unge medlemmene våre sitter på mange viktige innspill og meninger, og har ofte perspektiver som er annerledes enn hos de andre aldersgruppene i etaten. Unge ansatte har også en tendens til å være litt mer forsiktige med å stikke seg frem og gi tilbakemeldinger. Det er derfor viktig at vi har et eget utvalg som kan bidra til at de yngre ansatte får knyttet nettverk, og blir hørt.

Kan ikke leve uten musikk, fotball, og alle de nærmeste.

Deltas stipendordning

- søk stipend til faglig utvikling

Les mer



delta

SKL



2026 – et skjebneår på tariff-fronten

Aldri før har tariff-landskapet i staten vært så brokete. Skal 2026 bli året vi rydder opp, eller fortsetter galskapen?

Tariffåret 2025 vil gå inn i historien som et av de mest uoversiktlige og splittende i moderne tid. Vi har to hovedtariffavtaler, tre forskjellige økonomiske profiler og helt ulike systemer for hvordan lønns-tillegg fordeles. Noen grupper får tilleggene sine gjennom sentrale forhandlinger, andre lokalt. Pottene er forskjellige. Profilene er forskjellige. Likebehandling? Glem det.

Dette er ikke bare et teknisk spørsmål for lønnsekspertene — det handler om rettferdighet, fellesskap og tillit mellom kollegaer. Og i 2026 må vi ta stilling: Skal vi fortsette ned veien mot stadig mer fragmentering, eller skal vi finne tilbake til et mer samlet system?

Hvordan havnet vi her?

For å forstå dagens kaos må vi spole tilbake til 2016. Da brøt Akademikerne ut av den statlige hovedtariffavtalen og inngikk en egen avtale med staten. Noen år senere, i 2022, fulgte Unio etter.

Siden den gang har vi hatt to parallelle avtalesystemer i staten. I mange år fungerte det sånn noenlunde, men i 2024 og 2025 eksploderte forskjellene:

- I 2024 endte tre av fire hovedsammenslutninger – Akademikerne, Unio og LO – i Rikslønnsnemnda. YS var de eneste som ikke havnet der.
- I 2025 fikk vi tre ulike økonomiske profiler, til tross for at vi bare har to hovedtariffavtaler: en for YS, en for Akademikerne/Unio, og en for LO.

Resultatet er et lappeteppe av avtaler, økonomiske rammer som få egentlig har full oversikt over.

Hva betyr det for den enkelte ansatte?

For arbeidstakere i staten har denne utviklingen svært konkrete konsekvenser:

- **Kollegaer behandles ulikt.** To som jobber side om side kan ha helt forskjellig lønnsutvikling, bare fordi de omfattes av ulike avtaler.
- **Like proSENTSATSER gir ulik uttelling.** Et tillegg på 5 prosent kan gi svært ulik lønnsvekst avhengig av

- lønnsnivå og fordelingsprofil.
- **Tidspunkt for lønnstillegg varierer.** Selv om alle tilleggene gis med virkning fra 1. mai så risikerer noen å vente lenge på tilleggene, mens andre får dem utbetalt raskere.
 - **Fellesbestemmelsene i Hovedtariffavtalen er i praksis nesten umulig å endre med flere tariffavtaler.** Disse sikrer ansatte trygge rammer med rett til ferie, permisjoner, lønn under sykdom, svangerskap og omsorg, pensjon og forsikringer, arbeidstid og overtidsgodtgjøring, samt medvirkning og forutsigbarhet i arbeidsforholdet. Dette skaper frustrasjon og undergraver opplevelsen av rettferdighet og fellesskap.

YS står for likebehandling og forutsigbarhet

YS og SkL har alltid vært tydelig på at et ryddig og rettferdig avtalesystem gagnar alle. Når lønnsdannelsen spriker i flere retninger, blir det vanskeligere å sikre både forutsigbarhet og rettferdighet.

Vi trenger ikke mer fragmentering. Vi trenger et tariffsystem som samler – ikke splitter. Ett system der lønnstillegg fordeles på en måte som oppleves rettferdig, og hvor kollegaer ikke settes opp mot hverandre.

2026 blir et veiskille

2026 blir et skjebneår. Skal vi akseptere at staten har tre parallelle lønssystemer, eller skal vi bruke anledningen til å rydde opp?

Det krever vilje fra både arbeidsgiver og organisasjonene, men også en felles erkjennelse: Vi står sterkere sammen enn hver for oss.

YS og SkL ønsker å være en konstruktiv stemme i dette arbeidet. Vår ambisjon er et tariffsystem som sikrer rettferdighet, forutsigbarhet og likebehandling til det beste for alle ansatte i Skatteetaten.

KJELL REIDAR SØILAND
- LEDER AV SENTRALT
LØNNSUTVALG



Hvem snakker du med om jobbgreier?

SKL ER EN SELVSTENDIG ORGANISASJON I DELTA, SOM ER DET STØRSTE YS-FORBUNDET I SKATTEETATEN. NÅR DU ER MEDLEM HOS OSS ER DU OGSÅ MEDLEM I DELTA. FOR DEG BETYR DET AT DU KAN DRA NYTTE AV SVÆRT GODE FORDELER BEGGE STEDER. EN AV DISSE ER DEN UNIKE MEDLEMSFORDELEN DELTA DIREKTE.

Hos Delta Direkte sitter det egne rådgivere som kan svare på dine spørsmål om alt fra lønns- og arbeidsvilkår, til medlemskap og jobbutvikling. Du kan også kontakte rådgiverne om du ønsker en sparringspartner om saker som opptar deg på jobb. Delta Direkte svarer på spørsmål fra både medlemmer og tillitsvalgte.

Vi har tatt en prat med Anika Khan som er avdelingsleder i Delta Direkte.

– Når du ringer oss, får du svar innen ett minutt. Sender du e-post, får du svar senest neste virkedag. Vi holder åpent fra klokken åtte om morgenen til åtte om kvelden, alle hverdager. Det betyr at du kan ta kontakt når det passer deg best – enten du har et raskt spørsmål i lunsjpausen eller trenger en grundig avklaring etter arbeidstid, sier Anika.

HVILKE TYPER SPØRSMÅL ER DET SOM KOMMER INN TIL DERE FRA MEDLEMMENE?

– Det kan være store og små spørsmål. Noen lurer på regler for arbeidstid, turnus eller overtid. Andre vil vite mer om rettigheter knyttet til ferie eller permisjon. Vi får også mange spørsmål om lønn og tillegg, og om hvordan du skal gå fram hvis du opplever urettferdig behandling på jobben. I tillegg kan vi hjelpe deg med mer praktiske ting, som kontingent, eller faktura.

SNAKK MED OSS!

– Hvis du har et spørsmål du går og grubler på, eller om du bare vil teste hvordan tjenesten fungerer, håper jeg at du tar



Fakta

DELTA DIREKTE

Delta direkte er åpent alle hverdager fra 08-20

Telefon: 02125

E-post: direkte@delta.no

kontakt med oss. Ring, send en e-post eller chat med oss. Vi er klare for å hjelpe deg.

HVORDAN SKILLER DELTA DIREKTE SEG FRA ANDRE TILBUD DER UTE?

– Delta Direkte er en helt unik medlemsfordel. Ingen andre fagforeninger i Norge kan tilby sine medlemmer en tjeneste som denne – med umiddelbar tilgjengelighet, lange åpningstider og svar innen kort tid. Det gjør Delta Direkte til et sterkt medlemstilbud.

TILLITSVALGTE PÅ DIN ARBEIDSPASS

I SkL har vi omsorgsfulle og dyktige tillitsvalgte som er nær deg. Våre tillitsvalgte har spisskompetanse på Skatteetaten, fordi vi kun organiserer i etaten. For lokale saker på din arbeidsplass anbefaler vi deg derfor å kontakte plasstillitsvalgt, eller hovedtillitsvalgt for din divisjon. Du kan til enhver tid finne oversikt over din tillitsvalgte på www.skl.no

TEKST: JEANETTE KARLSEN
BILDE: DELTA



Seniorpolitikk i Skatteetaten – et skråblikk

«Vi blir bare eldre og eldre!» Utsagnet kan kanskje virke fjasete, men det er sant. Befolkningen i Norge eldes, og om ikke lenge vil vi være flere eldre enn yngre i Norge. I årlige framskrivninger gjort av SSB, så vil vi i 2031 være flere personer over 65 år enn barn og unge (alle under 18 år).

Dette vil selvsagt slå inn i alle deler av samfunnet, og det er ikke bare utfordringen med å få nok mennesker til å sørge for eldreomsorg som vil være utfordrende. Hvordan skal vi sørge for å få nok skatteinntekter til å drive Norge, når en så stor andel av befolkningen både er utenfor arbeidslivet og skal heve pensjon. Kostnadene vil bli enorme. Dette er ikke lett å løse, og «Oljefondet» kan vi jo ikke bare tømme. Kan vi få flere til å stå i arbeid lenger?

Skatteetaten står overfor store endringer i årene fremover, både med tanke på hvordan alderssammensetningen som beskrevet ovenfor blir. Men etaten har også utfordringer med hvordan man skal få yngre til å bli lengre i etaten og forhindre gjennomtrekk. Det blir et spørsmål om hvordan man skal få beholde de unge, og samtidig hindre at de som kan gå av med tidligpensjon (AFP) gjør dette.

Siden Skatteetaten står foran store endringer både når det gjelder omstillinger i etaten, flere omorganiseringer er igangsatt og det sikkert vil komme flere i fremtiden – vil dette kunne medvirke til at flere i aldersgruppen 62 + ser at det er bedre å avslutte arbeidslivet enn å være med på «enda en omstilling».

FLERE UTFORDRINGER

Hva gjør vi med alle disse «gæmlisene» som surrer rundt på kontorene våre i det ganske land? Disse som har jobbet kanskje et helt arbeidsliv i Skatteetatens tjeneste, og nå ser frem til litt roligere dager med et glass prosecco i hånden i stedet for «Lignings-ABC»? Ansatte med litt grå manke (eller ingen manke), som med sine bukseseler eller varme, og vakre kofter sitter og støver ned på et cellekontor eller i en krok av kontorlandskapet. Kanskje gjemmer de seg på et hjemmekontor et par dager i uken? Hva skal disse gjøre? Burde ikke de, som kan bidra til flere skattekroner i statskassen jobbe noen år ekstra?

Og da spør jeg om; *Hvordan skal dette gjøres, og hvem skal få disse «gæmlisene» til å ønske å være enda litt lenger på arbeid?*

Vi nevner i fleng: en uke ekstra ferie fra det året arbeidstaker fyller 60 år. Dette er jo lovbestemt. I tillegg har vi ekstra seniordager fra 62 år. I Skatteetaten har vi 8 + 2 dager (til sammen 10 dager). Så når man runder 62 år så har vi altså hele 15 dager flere dager med ferie. Skatteetaten har altså ekstra seniordager fra det året medarbeider fyller 62 år. Dager som kan benyttes til å ta seg et glass prosecco eller passe barnebarn eller en ekstra oval helg på hytta.

HAR VI NOE MER Å TILBY SENIORENE?

Det er flere momenter som er viktig for at eldre skal bli i jobben sin. Noen ønsker å fortsette i stillingen sin til de går av som 70-72-åringer, men vil kanskje ha behov for tilpasninger. Skatteetaten har ingen spesielle tilpasninger for eldre ansatte. Men kanskje burde man hatt litt fokus på dette. Sørge for at de får utfordringer som er tilpasset, og

Kompetansesenter for et lengre arbeidsliv har i undersøkelser avdekket at når arbeidstakerne blir eldre, så får de i mindre grad ta del i kompetansetiltakene i bedriften.

at de ikke blir glemt når det gjelder kompetanse. Kompetansesenter for et lengre arbeidsliv har i undersøkelser avdekket at når arbeidstakerne blir eldre, så får de i mindre grad ta del i kompetansetiltakene i bedriften. Dette er jo feil! Eldre kan like godt som yngre lære. Man stopper ikke å lære fordi man er fylt 60 + år.

Vi har også mulighet til å jobbe redusert fra 62 år. Fra 1. januar 2025 er dette en rettighet, og man har livsvarig AFP og kan velge delvis (eller hel) uttak. Denne opptjente rettigheten som man kan ta ut fra man fyller 62 år var tidligere var å anse som en «tidligpensjon». For en aldrende arbeidsstokk i Skatteetaten så vil delvis uttak av AFP bety at man mister betydelig mange årsverk, men vi kan også se på dette som en investering. Hva? Er eldre en investering? Ja! Eldre er jo en investering. De sitter på masse kompetanse. Kompetanse som de har brukt mange tiår på å opparbeide seg. Denne kompetansen kan ikke nødvendigvis erstattes med en nyansatt med en mastergrad. Kompetanse hos våre eldste er viktig å ta vare på. Vi ønsker å ta vare på disse eldre. Og da må vi kanskje akseptere at de arbeider redusert i en periode i slutten av arbeidslivet.

Fra 1. januar 2026 har offentlige ansatte i staten rett til å stå i stillingen sin til de er 72 år. Dette er bra for de som kan og vil bidra lenger. Mange er både spreke og har mye å bidra med – og bør få lov til det, også i Skatteetaten!

JEANETTE SOLVANG



Fremtidens innkreving

- et enklere innkrevingssystem for alle

DE SISTE ÅRENE HAR SKATTEETATEN OVERTATT ANSVARET FOR NESTEN ALL OFFENTLIG INNKREVING I NORGE. NÅ ER PROGRAMMET FREMTIDENS INNKREVING I FERD MED Å FORANDRE HVORDAN DISSE KRAVENE KREVES INN. DETTE HISTORISKE DIGITALISERINGSLOFTET SAMLER EN REKKE ETATER I ARBEIDET MED Å BYGGE EN MER HELHETLIG OG EFFEKTIV INNKREVINGSFORVALTNING.

Bakgrunnen er tydelig: dagens innkrevingssystem består av flere ulike regelverk, prosesser og IT-løsninger. Det kan gjøre det vanskelig for privatpersoner og virksomheter å vite hva de skylder, til hvem og hvordan de skal betale. Skatteetaten forvalter også en ukoordinert og utdatert systemportefølje som medfører lav effektivitet og dårlige brukeropplevelser. Fremtidens innkreving skal endre dette gjennom et åtteårig utviklingsløp. Arbeidet sammenfaller med at ny innkrevslov trer i kraft 1. januar 2026.

BRUKERPERSPEKTIV

Brukeren skal stå i sentrum av de nye innkrevløsløsningene. Det innebærer at tjenestene skal oppleves sømløse og sammenhengende for brukeren, uavhengig av hvilken offentlig aktør som krever inn pengene.

- For skyldnere vil dette gi bedre oversikt, færre kontaktpunkter og enklere selvbetjening. En av de mest betydelige forbedringene er innføringen av ett utleggstrekk. Fremfor å måtte forholde seg til flere instanser som krever inn ulike beløp, blir det fra 2026 ett felles trekk, med bedre oversikt og kontroll. Dette reduserer risikoen for feil og gjør det lettere å ivareta egen økonomi.
- Virksomheter får også store administrative lettelser. Programmet har allerede levert betydelige forenklinger for næringslivet. Selvbetjeningsløsningen «min side for virksomhet» legger grunnlaget for bedre oversikt over selskapets økonomi og inneholder ny kravoversikt, tjenesten krav og betaling, samt ny veileder for å registrere overskudd. Det har bidratt til mer selvbetjening og mindre administrasjon. Fra årsskiftet fjernes også kravet om skattetrekkkonto, noe som betyr at

arbeidsgivere slipper å følge opp en særskilt konto for forskuddstrekk. I stedet betales skattetrekket direkte til Skatteetaten etter lønnsutbetaling. Det gir enklere oppfølging og lavere kostnader.

- For ansatte i Skatteetaten og samarbeidende etater innebærer et nytt innkrevingssystem mer moderne arbeidsverktøy, samordnede prosesser og bedre grunnlag for å yte service. Det frigjør ressurser som kan brukes til oppfølging av de som trenger det mest.

Programmet er også svært oppmerksomme på useriøse aktører. Ny innkrevløsløsning vil derfor ha iboende mekanismer som reduserer risiko for feil og uønskede hendelser. Vi skal ikke bare gjøre det enklere å gjøre rett, vi skal også gjøre det vanskeligere å oppnå ulovlig profitt.

PÅ VEI INN I BRUKERENS EGET ØKOSYSTEM

På lengre sikt skal innkreving bli en naturlig del av brukernes digitale hverdag. Allerede nå kan brukerne finne enkelte krav og betalinger i egen nettbank og regnskapssystem, og ambisjonen er å utvide denne integrasjonen ytterligere i årene som kommer.

Fremtidens innkreving handler ikke bare om effektivisering, men om å skape trygghet og forutsigbarhet for alle som betaler til fellesskapet. Når systemene henger bedre sammen, blir det enklere å gjøre rett – og vanskeligere å falle utenfor.

Mer informasjon finner du på
skatteetaten.no/fremtidensinnkreving

TEKST OG BILDE: FREMTIDENS INNKREVING



Nye divisjon innkreving

– to perspektiver, ett mål

NY LOV, NYE SYSTEMER OG NY ORGANISERING: FRA 2026 SKAL DIVISJON INNKREIVING ENDRES FRA GRUNNEN AV. PROSESSEN HAR VÆRT OMFATTENDE OG KREVENDE, MEN PARTENE HAR KOMMET I MÅL. HR-LEDER LINN REMMEN OG SKLS HOVEDTILLITSVALGT LINDA KROGSTAD FORTELLER OM HVORDAN DE OPPLEVDE PROSESSEN.

De viktigste drivkreftene bak endringen er den nye innkrevingsloven, som trer i kraft 1. januar 2026, og utviklingen av det nye datasystemet Innfri – hovedleveranser i programmet Fremtidens innkreving.

Omorganiseringen skal sikre at Skatteetaten som innkrevingsmyndighet får bedre forutsetninger for å løse oppgavene mer helhetlig, effektivt og brukervennlig under ett felles regelverk. Samtidig legger den til rette for at de nye digitale løsningene kan tas i bruk på en god og koordinert måte etter hvert som de utvikles og fases inn.

Dette er en stor omstilling med mange avhengigheter. Divisjon innkreving har i underkant av 1.000 ansatte og er den tredje største divisjonen i etaten, etter Brukerdialog og Innsats. Vi har spurt HR-leder Linn Remmen og SkLs hovedtillitsvalgt Linda Krogstad om hvordan prosessen har vært.

VIKTIG MED GOD DIALOG OG AT TILLITSVALGTE ER MED TIDLIG NOK

For arbeidsgiversiden er samarbeidet med tillitsvalgte viktig.

- Jeg har gjennom rollen som HR-leder hovedansvaret for HA-møter og AMU, og derigjennom dialogen med tillitsvalgte og verneombud. I en så stor omstilling er dialogen her svært viktig for å få gode innspill til prosessen, sier Linn.

- Samarbeidet i hovedavtalemøtene har vært utrolig verdifullt. Vi har hatt stort fokus på å gi de tillitsvalgte tilstrekkelig kunnskap om prosessene og at de er med tidlig nok til å kunne komme med innspill. Det har betydd mange møtepunkter med informasjon, og gjerne så tidlig

at det fortsatt er mange usikkerheter. Jeg opplever at vi i hovedavtalemøtene i innkreving har en veldig åpen dialog, og at de tillitsvalgte har tatt utfordringene om å gi innspill på saker uten at vi fra arbeidsgiversiden har hatt alle svarene, forklarer Linn.

GOD INVOLVERING OG REELL MEDBESTEMMELSE

– Som hovedtillitsvalgt i SkL opplevde jeg at vi ble lyttet til, og at det var stor takhøyde for å fremme argumenter. Diskusjonene var gode, og det ble satt av tilstrekkelig tid i hovedavtalemøtene til å finne løsninger i fellesskap – løsninger alle kunne leve med. Det handler om å gi og ta, og å se helheten i divisjon innkreving, forteller Linda.

Tidsplanen var stram, og mange mente det nærmest var umulig å få alt på plass i tide. Likevel gikk både arbeidsgiver og organisasjonene inn i prosessen med stort engasjement og et felles mål om å lande et godt og realistisk resultat. For å holde tempoet oppe ble det etablert ukentlige hovedavtalemøter, månedlige heldagsmøter og ad hoc-møter ved behov – en struktur som viste seg å fungere svært godt.

– Noen har antydnet at mye var avgjort på forhånd, men det kan vi avkrefte. Vi ble involvert tidlig, inkludert i alle faser og opplevde reell medbestemmelse, sier Linda. Det ble opprettet en egen chattekanal der vi kunne dele innspill fra medlemmer og egne forslag. På den måten fikk både arbeidsgiver og de andre organisasjonene innspillene i forkant av møtene, slik at diskusjonene kunne bli mer målrettede og beslutningene bedre.



Linda Krogstad. Foto: Veronica Mollan.



Linn Remmen. Foto: Frode Nikolaisen.

MEN IKKE ALLE ER FORNØYDE

- Innspill vi fikk fra medlemmene gikk mye på det som ble gjort i dagens innkreving og da er det vår oppgave å se dette opp imot Nye divisjon innkreving. Ikke alle er like fornøyde, og vi fikk ikke til alt vi skulle ønske, men igjen så er det forhandlinger og vi mener sånn det er per i dag så er dette en løsning vi kan leve med, sier Linda.

KOMPETANSE PÅ KORT OG LANG SIKT

Et sentralt spørsmål i det videre arbeidet er hvordan medarbeiderne skal få den kompetansen de trenger i møte med nye systemer og et nytt regelverk.

– På kort sikt er det behov for kompetanseløft på ny lov og nye systemer. Vi vil i årene fram til 2030 få endringer i oppgaveløsningen som en konsekvens av at nye systemløsninger er klare i Fremtidens innkreving. I disse årene skal vi også ta ut gevinster i form av mer helhetlige brukeropplevelser og i form av færre ansatte. På sikt vil det sannsynligvis være behov for å vri kompetanse for noen av våre medarbeidere ettersom oppgaver automatiseres eller endres, sier Linn.

VIL ENDRINGER I OPPGAVER HOS MANGE AV MEDARBEIDERNE BLI EN UTFORDRING?

- Det er viktig å huske på at vi fortsatt skal drive med innkrevingsaktiviteter, og at dette er hovedfaget til våre medarbeidere. Dette kan de! Men det er klart at oppgavene må løses på en annen måte gjennom nytt regelverk og nye systemer. Vi jobber mye med å lage gode kompetansetiltak, og koordinerer tiltakene divisjonen har med de kompetansetiltakene som Fremtidens innkreving legger til rette for på nye systemløsninger. Jeg er ikke bekymret for at medarbeiderne håndterer dette. Den største utfordringen ligger nok mer i å balansere behovet for kompetansetiltak samtidig som vi sikrer driften. Derfor er det ekstra viktig at vi er godt koordinerte, og at vi differensierer på hvem som skal gjennomføre hvilke tiltak, forklarer Linn.

Vi går inn i en krevende tid med en lang vei å gå før alt fungerer, men med ny divisjon og Fremtidens innkreving så tror vi at dette kommer til å bli bra, avslutter Linda.

TEKST: MONA KRISTOFFERSEN OG JEANETTE SOLVANG

Klarspråk

— FRA SPRÅKVASK TIL SPRÅKKULTUR

I MAI VANT VI I SKATTEETATEN KLARSPRÅKSPRISEN 2024! VI FIKK PRISEN PÅ GRUNN AV VÅRT SYSTEMATISKE ARBEID MED Å KOMMUNISERE KLART OG BRUKERVENNLIG. FOR OSS HANDLER IKKE KLARSPRÅK BARE OM KOMMA OG SPRÅKVASK, MEN OM Å BYGGE EN GOD SPRÅKKULTUR INTERNT OG Å LAGE GODE TJENESTER FOR FOLK. SKATTEETATEN MÅ SØRGE FOR AT BRUKERNE FINNER, FORSTÅR OG FÅR TIL – DA ER KLARSPRÅK ET KRAFTFULLT OG EFFEKTIVT VERKTØY! EN VIKTIG BRIKKE I ETATENS KLARSPRÅKSARBEID ER KLARSPRÅKSTEAMET.

ET TEAM SOM SETTER KOMMA OG BYGGER KULTUR

Hvis du ikke kjenner oss fra før, består klarspråksteamet av fire ansatte med ulik faglig bakgrunn. To av oss har lang erfaring fra veiledning i etatens førstelinje, mens de to andre har med seg verdifull erfaring fra arbeid utenfor etaten. Dette gjør at vi i teamet utfyller hverandre. Vi samarbeider også med jurister, fagpersoner og mange andre miljøer for å komme frem til de beste formuleringene.

Selv om vi i teamet har fagansvar for klarspråk, betyr det ikke at klarspråk kun er vårt ansvar. Klarspråk er noe alle i etaten har ansvar for å bruke, enten direkte eller indirekte: når vi skriver til brukere, behandler saker, designer nettsider eller sender en chat til en kollega. Nettopp derfor er det viktig for oss å tilby alle ansatte språkfaglig påfyll. Gjennom kursserien Så klart! tilbyr vi et bredt utvalg av digitale kurs og webinarer, og vi bygger språkkultur og -engasjement med ukentlige «språkdrops» på Viva Engage.

En annen viktig oppgave klarspråksteamet har, er å kvalitetssikre brev og tekster. I 2024 kvalitetssikret vi hele 1055 små og store tekster! Vi gir også råd i prosjekter, og vi samler inn brukerinnsett – både fra veiledere i førstelinje og fra dem som bruker tjenestene våre.

KLARSPRÅKSPRISEN ER INGEN HVILEPUTE

– Det handler ikke bare om å skrive korrekt, klart og forståelig, men om å lage tjenester folk klarer å bruke. Klarspråk er idealet vi hele tiden strekker oss etter. Vi er takknemlig for prisen, den anerkjenner vårt arbeid og den inspirerer oss til å bli enda bedre i vår dialog med brukerne i alle kanaler, sa kommunikasjonssjefen Astrid Bugge Mjærum da vi tok imot klarspråkspriisen.

Selv om prisen er en klapp på skuldra for alt vi har fått til, er den også en påminnelse om at jobben ikke er ferdig. Vi må fortsette å utvikle etatens tekster og tjenester i takt med endringer i samfunnet og språket.

VI HOLDER DET VARMT

– Vi kan ikke lene oss tilbake og tenke at vi er gode nok, vi må holde det varmt, sa Iselin i foredraget hun holdt på prisutdelingen. Vi vet allerede nå at 2026 byr på endringer i etaten, men vi i teamet tar med oss oppgavene våre inn i ny organisering. En ting er sikkert: Uansett hva det nye året byr på, må vi fortsette å forstå folk, og folk må forstå oss – og da er klarspråk ett av de viktigste verktøyene vi har!

TEKST OG BILDE: ISELIN, HELLE, MARTINE OG DANIELA KLARSPRÅKSTEAMET



HVORFOR KLARSPRÅK?

Klarspråk er et av de viktigste verktøyene vi har for å løse samfunnsoppdraget vårt. Vi definerer klarspråk som «kommunikasjon med så tydelig ordlyd, struktur og utforming at leserne i målgruppen finner informasjonen de trenger, forstår den og kan bruke den.» I et demokratisk samfunn er det viktig at folk forstår sine rettigheter og plikter, og derfor har vi en egen språklov som forplikter alle offentlige organer til å bruke et klart språk.

▲ Klarspråksteamet på samling i Trondheim. Fra venstre: Iselin Hangaas Brenna, Helle Økstad, Daniela Kobialko og Martine Olsen Lysvand.



◀ Fra venstre: Camilla Orten, Cathrine Strand Yttervik, Raymond Karlsen, Lars Rønn, Iselin Brenna, Helle Økstad, Daniela Marie Kobialko, Martine Olsen Lysvand, Astrid Bugge Mjærum.



SkL PEKER UT KURSEN MOT 2028

Skatteetatens landsforbund (SkL) har vedtatt et nytt styringsdokument som skal være rettesnoren for fagforeningen de neste årene. Dokumentet setter ord på hva SkL lover medlemmene, hvem organisasjonen ønsker å være – og hvilke verdier som skal prege arbeidet framover.

FRA VISJON TIL LØFTE

I stedet for å bruke tradisjonelle begreper som «visjon» og «strategimål», har SkL valgt å formulere et løfte til medlemmene: SkL skal være fagforeningen som faktisk forbedrer din hverdag. Identiteten beskrives som lyttende og løsningsorienterte fremtidsoptimister – en organisasjon som skal være tett på medlemmene og tydelig i rollen som fagforening. Det er også satt ord på hvilke egenskaper som skal kjennetegne SkL.

HVA BETYR DET I PRAKSIS?

Dokumentet legger vekt på fire områder:

- **Nærhet til medlemmene:** Tillitsvalgte skal være til stede i hverdagen og sikre at medlemmenes stemme blir hørt på alle nivåer i Skatteetaten.
- **Fremoverlent utvikling:** SkL skal bidra aktivt i arbeidet med å forme fremtidens skatteetat.
- **Trygghet og balanse:** Medlemmene skal oppleve en god balanse mellom jobb og fritid, trygghet i omstilling og mulighet for faglig utvikling.
- **Medlemsfordeler:** SkL skal sikre gode lønnsforhandlinger, tilby medlemsfordeler og gi nødvendig bistand når det trengs.

◀ *Plasstillitsvalgte på PTV kurs høst 2025.*



Arbeid med nytt styringsdokument.



KOMMUNIKASJON SOM SATSING

Samtidig er det vedtatt en egen kommunikasjonsstrategi. SkL ønsker å bli tydeligere både internt og eksternt, med mål om å styrke tilliten til organisasjonen og gjøre SkL mer synlig for nye ansatte i etaten.

POLITISK UAVHENGIGHET

Dokumentet slår også fast at SkL er partipolitisk uavhengig. Medlemskontingenten går til fagforeningsarbeid og ikke til partipolitikk, samtidig som SkL – gjennom Delta – har direkte innflytelse på politiske prosesser som angår medlemmene.

ET FELLES PROSJEKT

Styringsdokumentet er blitt diskutert og utviklet i flere fora i løpet av 2025, blant annet på tillitsvalgtkonferansen og i landsstyret. Håpet er at det skal gi en felles retning og styrke engasjementet i hele organisasjonen.

TEKST: MONA KRISTOFFERSEN
FOTO: ELISABETH LINDSTRØM

SkLs Styringsdokument 2025-2028

VÅRT LØFTE:

SkL er fagforeningen som faktisk forbedrer din hverdag.

VÅR IDENTITET:

Lyttende og løsningsorienterte fremtidsoptimister.

VÅRE EGENSKAPER:

Tett på din hverdag: SkL har omsorgsfulle og dyktige tillitsvalgte som er nær deg. Vi sikrer at din stemme blir hørt på alle nivåer i Skatteetaten, uansett hvilken alder, stilling og arbeidsoppgave du har. Vi påvirker der beslutninger tas, til det beste for deg som ansatt i Skatteetaten.

UTFORSKENDE OG FREMOVERLENT: SkL tar en aktiv og fremoverlent rolle i utviklingen av fremtidens skatteetat. Vi har en positiv innstilling og bidrar i fellesskap til å skape fremtidens skatteetat. Gjennom innspill fra deg som medlem, åpenhet og god meningsutveksling bidrar vi til at vi får den beste etaten å jobbe i.

TIL STEDE FOR DEG HELE LIVET: SkL jobber for at du skal få en god balanse mellom jobb og fritid. Vi jobber for en raus personalpolitikk med god faglig og personlig utvikling. Din hverdag skal være inspirerende og med spennende oppgaver. Du skal føle trygghet i omstilling og det skal tilrettelegges for deg.

DET LØNNER SEG FOR DEG: SkL står på hver dag for at det skal lønne seg for deg å være medlem. Vi jobber for rettferdig og god lønnsutvikling. Du som medlem er det viktigste for oss og vi har det beste tilbudet til unge medlemmer. Sammen med våre samarbeidspartnere gir vi deg svært gode medlemsfordeler som sikrer deg uansett hvor du er i livet. Du er trygg med vår kunnskap og erfaring og du får advokatbistand ved behov.

PARTIPOLITISK UAVHENGIG: SkL er på parti med deg. Din kontingent går til utviklingen av den beste fagforeningen for deg, ikke en krone går til et politisk parti. SkL har, i samarbeid med Delta, direkte politisk påvirkning som forbedrer din hverdag.

Våre medlemmer

Vi har tatt en prat med to av SkLs medlemmer

1. Hva ser du blir viktig fremover i Skatteetaten?
2. Hva mener du er viktig for SkL å fokusere på fremover?
3. Hvorfor velger du SkL som din fagforening?

Marie Gebory

- 1 Fremover tror jeg det blir viktig for Skatteetaten å videreutvikle digitaliseringen for å møte brukernes forventninger til enkle og tilgjengelige tjenester. I det siste har det vært mye satsing på AI, og dette tror jeg også blir viktig i tiden fremover. I tillegg, er det svært viktig for Skatteetaten som en offentlig instans å fort sette å styrke tilliten til brukerne i samfunnet gjennom god og effektiv veiledning.
- 2 Jeg mener SkL bør fokusere på å ivareta medlemmers rettigheter og arbeidsvilkår, å være en tydelig stemme i utviklingen av Skatteetaten (slik at endringer skjer i dialog med de ansatte), og bidra til kompetanseheving og karriere utvikling for medlemmene sine.
- 3 Jeg velger SkL som min fagforening fordi de har god kjennskap til Skatteetaten og er synlige og tilgjengelige når det trengs. Jeg opplever også at SkL jobber for både individet og fellesskapet, i tillegg til at de står opp for medlemmene sine.

Martin Graarud

- 1 Omorganiseringen og Fremtidens Innkreving
- 2 Fortsette det gode fokuset på lønn, slik at medarbeidere i etaten kan nyte av et godt fortjent løft. Også sørge for at omorganiseringen er mest mulig smertefritt for alle involverte, og at resolusjonen gir mer rom for at flest mulig har muligheten til å være den beste versjonen av seg selv i det de gjør. Må også holde et øye med Fremtidens Innkreving, slik at vi får de verktøyene og opplæringen vi trenger til å kunne gjøre jobben våre.
- 3 Fordi helt siden jeg først ble ansatt, i en midlertidig stilling, har SkL vært der for meg. Fagforeningen har kjempet med nebb og klør for å få slutt på midler tidig ansettelse, og få folk i faste stillinger. Samtidig fikk jeg se og høre hvor engasjerte de tillitsvalgte var, noe jeg synes er en super viktig egenskap i folk som skal representere andre. Det var også en stor fordel at foreningen er par tipolitisk uavhengig, og er ikke bundet av en ekstern agenda. Mye lettere å fokusere på oss og etaten da. Ellers, etter å ha meldt meg inn, kunne jeg bestandig se at SkL «is fighting the good fight» ved å posisjonere seg riktig ifm. viktige/store saker (f.eks økt grunnbemanning). Til slutt, som en bonus, ble jeg oversvømt med mange medlemsfordeler med SkL Ung Konferanse som et høydepunkt hvert år.

SENTRALSTYRET



LEDER
Ivar Sømhovd
Innkreving, Oslo
Mobil: 402 26 763
ivar.somhovd@skl.no



NESTLEDER
Trude Håland Garnes
Brukerdialog, Bergen
Mobil: 481 18 282
trudeHaland.Garnes@skatteetaten.no



STYREMEDLEM
Kjell Reidar Søliland
Innsats, Sandvika
Mobil: 926 48 648
kjell.soiland@skatteetaten.no



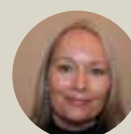
STYREMEDLEM
Mona B. Kristoffersen
Brukerdialog, Lillestrøm
Mobil: 468 54 577
mona.kristoffersen@skatteetaten.no



STYREMEDLEM
Roar Lyby
Brukerdialog, Oslo
Mobil: 958 31 548
roar.lyby@skatteetaten.no



STYREMEDLEM
Jeanette Cappelen Solvang
Innsats, Oslo
Mobil: 468 66 267
jeanette.solvang@skl.no



STYREMEDLEM
Ingrid Kristine Lindquist
Brukerdialog, Trondheim
Mobil: 411 85 496
IngridKristine.Lindquist@skatteetaten.no



STYREMEDLEM
Elisabeth Lindstrøm
Brukerdialog, Hamar
Mobil: 454 24 464
elisabeth.lindstrom@skatteetaten.no



STYREMEDLEM
Ioannis Bruheim Markakis
Permisjon ut 2025
Brukerdialog, Trondheim
Mobil: 482 14 035
IoannisBruheim.Markakis@skatteetaten.no



STYREMEDLEM
Simon Heimen Johansen
Brukerdialog, Bodø
Mobil: 489 53 539
SimonHeimen.Johansen@skatteetaten.no



1. VARAMEDLEM
Inger Mari Løyte
Informasjonsforvaltning, Skien
Mobil: 920 69 454
inger.loyte@skatteetaten.no



2. VARAMEDLEM
Camilla Steen
Innsats, Stavanger
Mobil: 409 23 397
Camilla.Steen@skatteetaten.no

DIVISJONENE

Brukerdialog:
HTV: Marianne Spangberg, Kongsberg
1. vara: Veronica Mollan, Steinkjer
2. vara: Hanne Aarbakke, Bergen
ATV Innland: Tove Jacobsen, Kongsberg
Vara: Tone Wigdis Jahrmann, Hønefoss
ATV Brukerkontakt: Anne Kristine Andersen, Bergen
1. vara Uyen Rødland, Kristiansand
2. vara Liv Angvik Skaldehaug, Trondheim
ATV Utland: Britt Arntzen, Grålum
ATV Forbedring: Roar Lyby, Oslo Helsefyr
Vara: Katrine Wanvik, Oslo Helsefyr

Informasjonsforvaltning:
HTV: May-Britt Våg Prestøy, Oslo Helsefyr
1. vara: Tormod Værvågen, Oslo Helsefyr
2. vara: Lars Erik Klausen, Grålum

Innkreving:
HTV: Linda Krogstad, Oslo
1. vara: Hina Akram, Oslo
2. vara: Rune Lavgren, Skien
ATV Oppdrag: Linda Acay, Mo i Rana
ATV Internkontroll: Bodil Tallakstad Riis
ATV Utvikling: Inger Guro Bendiksen, Oslo
ATV Skatt: Rune Lavgren, Skien
ATV Regnskap: Vidar L. Risdal, Grimstad
ATV Avgift: Jenifer Torres Sand, Oslo
ATV Bidrag og tilbakebetaling: Renate Hauffen, Bjørnevatn
1. vara: Tor Morten Kristensen, Bjørnevatn
2. vara: Monica Hauge Stiansen, Bjørnevatn

Innsats:
HTV: Susan Stensrud
1. vara: Siv L. Godø, Ålesund
2. vara: Henning Vatn, Grålum
ATV Storbedrift: Camilla Steen
ATV Forbedring: Elin Birgitte Olsen, Bodø

SEKRETARIATET

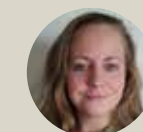
Jeanette Cappelen Solvang, mob. 468 66 267
Ivar Sømhovd, mob. 402 26 763
Trude Håland Garnes, mob. 481 18 282
Mona B. Kristoffersen, mob. 468 54 577



KONTORLEDER
Danica Milosevic
Tlf: 21 01 36 98/ 951 89 502
danica.milosevic@skl.no



SENIORRÅDGIVER
Jens Chr. Batt
mob. 908 84 168
jens.chr.batt@skl.no



ADMINISTRASJONS- OG KOMMUNIKASJONS-MEDARBEIDER
Jeanette Karlsen
mob. 980 26 337
jeanette.karlsen@skl.no

IT:
HTV: Karen Marie Schnell, Helsefyr
1. vara: William H. Hjelmås, Oslo Helsefyr
2. vara: Evy-Gruer Larsen, Grimstad
ATV IT: Merete Pettersen, Mo i Rana

Administrative tjenester:
HTV: Cecilie Thommesen, Tønsberg
Vara: Trine Nicolaisen, Hamar

SKD og Utvikling:
HTV: Karen Marie Schnell, Oslo Helsefyr

Forkortelser:
HTV: hovedtillitsvalgt
ATV: avdelingstillsvalgt
PTV: plasstillsvalgt

ØVRIGE

Sekretariatet for skatteklagenemnda:
PTV: Anne Kristin Aske, Forus

SkL Ung:
Simon Heimen Johansen (leder)
Ioannis Bruheim Markakis
Elisabeth Lindstrøm
Veronica Mollan
Sanna Bjonness
Eirik Johnsen

Adresse:
Lakkegata 23 0187 Oslo
Tlf: 210 13 698
E-post: post@skl.no

REDAKSJONEN:
Jeanette Karlsen, Simon Heimen Johansen, Marianne Spangberg, Linda Krogstad, Susan Stensrud, Karen Marie Schnell, May-Britt Vaag Prestøy, Cecilie Thommesen

ANSVARLIG REDAKTØR:
Ivar Sømhovd

UTGIVER:
Skatteetatens Landsforbund

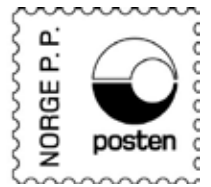
UTFORMING:
Heidrun Klevan

Forside: Thomas Brun/
NTB Kommunikasjon

Ansvarlig Trykk:
Erik Tanche Nilssen AS



Returadresse
SkL-Nytt
Lakkegata 23
0187 Oslo



VÅRT LØFTE

SkL er fagforeningen som faktisk forbedrer din hverdag

VÅR IDENTITET

Lyttende og løsningsorienterte fremtidsoptimister

SkL